



*Ministero dell'Economia e delle Finanze*

**DIPARTIMENTO DELLA  
RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO**

Ispettorato Generale dei  
Servizi Ispettivi di Finanza Pubblica

---

Ufficio IV

RELAZIONE  
SULLA VERIFICA AMMINISTRATIVO-CONTABILE  
presso il

**Comune di Abano Terme (PD)**

Roma, 10 luglio 2024

**Il Dirigente Ispettore S.I.Fi.P.**  
*(Dott. Ermanno Piteo)*

## SOMMARIO

SOMMARIO .....	2
PREMESSA.....	4
1. NOTIZIE DI CARATTERE GENERALE E ASSETTO ORGANIZZATIVO.....	5
2. DOTAZIONE ORGANICA E SPESA DI PERSONALE .....	6
2.1 Dotazione organica .....	6
2.2 Andamento della spesa di personale.....	7
3. ATTUAZIONE DELLE MISURE PREVISTE PER L'ANTICORRUZIONE E LA TRASPARENZA.....	10
3.1 Anticorruzione .....	10
3.2 Trasparenza.....	11
4. ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO, A TEMPO DETERMINATO, STABILIZZAZIONI, PROGRESSIONI VERTICALI.....	12
4.1 Assunzioni a tempo indeterminato .....	15
4.2 Stabilizzazioni .....	20
4.3 Assunzioni a tempo determinato .....	21
4.4 Incarichi a tempo determinato ex art. 90 del d. lgs. n. 267/2000 .....	24
4.5 Progressioni verticali .....	26
5. IL CONFERIMENTO DI INCARICHI A TEMPO DETERMINATO (ART. 110 TUEL) .....	33
6. ANAGRAFE DELLE PRESTAZIONI E INCARICHI AUTORIZZATI AI PROPRI DIPENDENTI.....	36
7. IL CONFERIMENTO DI INCARICHI A SOGGETTI ESTERNI (ART. 7, C. 6, D.LGS. N.165/2001).....	38
8. LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA DEL PERSONALE DEL COMPARTO.....	42
8.1 La costituzione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.....	42
8.2 L'utilizzo delle risorse decentrate.....	50
8.2.1 Adozione e attuazione del piano della <i>performance</i> .....	55
8.2.2 Compensi per incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi .....	56
8.2.3 Progressioni economiche orizzontali .....	58
8.2.4 Posizioni organizzative e alte professionalità .....	58

8.2.5	Indennità.....	62
8.2.6	Compensi per specifiche attività .....	62
9.	IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE.....	71
9.1	LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER IL SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE .....	71
9.2	L'utilizzo del fondo per il salario accessorio del personale con qualifica dirigenziale.....	73
10.	IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL SEGRETARIO COMUNALE .....	76
11.	VERIFICA DEL RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO DEI DEBITI COMMERCIALI .....	82
	ELENCO ALLEGATI.....	87
	INDICE TABELLE.....	88

## PREMESSA

La presente relazione viene compilata per riferire sugli esiti dell'accertamento ispettivo presso il Comune di Abano Terme (PD) disposto dal Sig. Ragioniere Generale dello Stato, con nota prot. n. 24088 del 26/01/2024, ai sensi dell'art. 14, comma 1 – lettera d), della legge 31 dicembre 2009, n. 196 nonché degli artt. 23 e 24 del decreto legislativo 30 giugno 2011, n. 123 e secondo le norme che regolano la funzione dei Servizi ispettivi di questa Amministrazione, con particolare riferimento all'art. 7 del DPCM 26 giugno 2019, n. 103 - Regolamento di organizzazione del Ministero dell'Economia e delle Finanze - e all'art. 3 del d. m. 30 settembre 2021 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, nonché all'art. 60, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e all'art. 28, comma 1, della legge 27 dicembre 2002, n. 289.

Il sottoscritto, dirigente dell'Ispettorato Generale dei Servizi ispettivi di finanza pubblica, è stato incaricato di effettuare la presente verifica amministrativa - contabile con nota n. 24958 del 29/01/2024 dell'Ispettore generale capo dei servizi ispettivi.

La verifica ha avuto inizio il 19/02/2024 e si è conclusa in data 07/06/2024.

Gli accertamenti hanno avuto ad oggetto i seguenti aspetti:

1. Modalità di attuazione delle misure previste per l'anticorruzione (legge 6 novembre 2012, n. 190) e delle misure previste per la trasparenza (decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e s. m. i. e articoli 22 e 29 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50), con un approfondimento specifico concernente il rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dai diversi provvedimenti legislativi intervenuti in materia e relative sanzioni;
2. verifica del rispetto dei tempi medi di pagamenti dei debiti commerciali di cui al decreto legislativo n. 231 del 09 ottobre 2002, come modificato dal decreto legislativo n. 192 del 09 novembre 2012, analisi dei motivi degli eventuali scostamenti e rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 8 del decreto legge n. 66 del 24 aprile 2014;
3. verifica degli obblighi previsti dalla circolare n. 1/2024 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato del Ministero dell'Economia e delle Finanze e del Dipartimento della funzione pubblica avente ad oggetto "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni – Attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41. Prime indicazioni operative";
4. adozione e attuazione del piano della performance di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 e s. m. i.;

5. verifica degli indicatori di bilancio in materia di spesa per il personale, compresi quelli previsti dall'art. 33 del decreto legge n. 34 del 30 aprile 2019;
6. rispetto dei presupposti e dei limiti previsti per l'avvio di rapporti di collaborazione e per l'affidamento di incarichi di consulenza – art. 7, decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art. 110, comma 6, del d. lgs. 267 del 18.08.2000;
7. adempimenti in materia di programmazione dei fabbisogni, di reclutamento e di mobilità del personale, artt. 34, 34 bis, e 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i;
8. adempimenti in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi, incarichi, divieto di affidamento di incarichi retribuiti ai dipendenti in quiescenza ed anagrafe delle prestazioni – art. 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, art. 6 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 e artt. 15-18 del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39;
9. adempimenti in materia di contrattazione collettiva integrativa e trattamento accessorio del personale, con verifica della coerenza con il piano della performance;
10. trattamento accessorio del Segretario comunale.

Con riferimento agli argomenti sopra elencati, è stata esaminata l'attività posta in essere dall'Ente nel periodo che va dall'anno 2019 alla data della verifica, formulando le richieste documentali con note *e-mail*.

## **1. Notizie di carattere generale e assetto organizzativo**

Abano Terme è un Comune, in provincia di Padova, di 20.619<sup>1</sup> abitanti al 31/12/2023.

Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, attualmente vigente, è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 133/2007, aggiornato ed integrato più volte, da ultimo, con deliberazione di Giunta comunale 109/2013.

L'attuale configurazione organizzativa dell'Ente risulta articolata in 4 Settori<sup>2</sup>, alla cui direzione è previsto, in dotazione organica, un dipendente con qualifica dirigenziale, tranne il Servizio di Polizia Municipale diretto da un incaricato di posizione organizzativa alle dirette dipendenze del Sindaco.

---

<sup>1</sup> Dato fornito dall'Ufficio anagrafe dell'Ente;

<sup>2</sup> Nello specifico i Settori risultano essere i seguenti: 1) Servizi Amministrativi; 2) Servizi Finanziari, 3) Servizi Tecnici, 4) Polizia Locale e protezione civile.

## 2. Dotazione organica e spesa di personale

### 2.1 Dotazione organica

Con le deliberazioni di Giunta comunale che approvano la programmazione triennale del fabbisogno del personale, il Comune di Abano Terme ha proceduto alla ricognizione del personale ed ha rilevato l'assenza di unità in soprannumero rispetto alla dotazione organica per gli anni 2018-2023, ai sensi dell'art. 33 del d. lgs. n. 165 del 30/03/2001.

La dotazione organica dell'Ente e la situazione del personale in servizio, alla data della presente verifica, è riportata nella tabella seguente predisposta dal competente ufficio comunale:

**Tabella 1: Comune di Abano Terme (PD) - Dotazione organica e personale in servizio alla data della verifica;**

<b>DOTAZIONE ORGANICA E PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DELLA VERIFICA</b>				
<b>CATEGORIE</b>	<b>DOTAZIONE ORGANICA</b>	<b>PERSONALE IN SERVIZIO</b>		<b>DIFFERENZA</b>
		UNITA' T.I.	UNITA' T.D.	
<b>A</b>	0	0	0	0
<b>B1</b>	19	18	0	1
<b>B3</b>	8	4	0	4
<b>C</b>	64	62	1	1
<b>D1</b>	28	23	0	5
<b>D3</b>	4	4	0	0
<b>DIRIGENTI**</b>	3	2	1	0
<b>TOTALE*</b>	<b>126</b>	<b>113</b>	<b>2</b>	<b>11</b>

\*Dati alla data della verifica 20/02/2023 (Si considera escluso il Segretario comunale);

\*\*Uno dei settori retti da una figura dirigenziali è coperto con il comando parziale di dirigente di un altro Ente locale;

Alla data della presente verifica, dunque, il Comune di Abano Terme aveva un rapporto tra dipendenti in dotazione organica e abitanti pari a circa 1 dipendente ogni 165 abitanti, mentre in relazione al personale in servizio a tempo indeterminato il rapporto è pari a 1 dipendente ogni 184,1 abitanti.

I mutamenti della dotazione organica e delle unità di personale in servizio, negli anni oggetto di verifica, sono sintetizzati nella tabella sottostante, predisposta dall'Ente:

**Tabella 2: Comune di Abano Terme (PD) – dotazione organica e unità in servizio al 31/12 di ciascun anno;**

<b>DOTAZIONE ORGANICA E PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12 DI CIASCUN ANNO</b>					
<b>ANNI</b>	<b>DOTAZIONE ORGANICA</b>		<b>PERSONALE IN SERVIZIO</b>		<b>DIFFERENZA</b>
	<i>Unità</i>	<i>provvedimento di riferimento</i>	<i>unità a t.i.</i>	<i>unità a t.d. (tempo pieno equivalente)</i>	
<b>2018</b>	123	Delibera Giunta Comunale n. 67 del 12/10/2017	114	1	8
<b>2019</b>	123	Delibera Giunta Comunale n. 223 del 19/11/2018	115	1	7
<b>2020</b>	123	Delibera Giunta Comunale n. 236 del 28/11/2019	115	1	7
<b>2021</b>	125	Delibera Giunta Comunale n. 101 del 08/07/2021	117	1	7
<b>2022</b>	123	Delibera Giunta Comunale n. 198 del 15/12/2022	111	1	11
<b>2023</b>	127	Delibera Giunta Comunale n. 159 del 09/11/2023	114	2	11
<b>2024*</b>	125	Delibera Giunta Comunale n. 65 del 28/04/2023	112	2	11

\*La rilevazione è fatta con riferimento al 31/12 di ciascun anno e per il 2024 con riferimento alla data della verifica ossia 20/02/2024, sempre considerando escluso il Segretario Generale.

Come si evince dai dati esposti in tabella, la dotazione organica del Comune, nel periodo considerato dalla presente verifica, è rimasta pressoché stabile passando da 123 unità di fine 2018 a 125 risultanti dall’ultima delibera di riorganizzazione, con un aumento di soli 2 posti in dotazione organica.

Analogamente, anche il personale in servizio a tempo indeterminato è rimasto pressoché stabile, passando passato da 114 unità del 2018 alle 112 unità registrate alla data della verifica.

## **2.2 Andamento della spesa di personale**

Il Comune di Abano Terme ha predisposto la tabella sotto riportata, in cui si dà conto del rispetto della normativa in materia di contenimento della spesa di personale, prevista dall’art. 1, comma 557, della legge 27/12/2006, n. 296, che obbligava gli enti territoriali, sottoposti al rispetto del patto di stabilità, al contenimento della spesa di personale rispetto all’anno precedente e, a partire dal 2014, facendo riferimento al valore medio della stessa spesa sostenuta nel triennio 2011/2013 (comma 557 quater della disposizione in questione, introdotto dal decreto legge n. 90 del 24 giugno 2014).

**Tabella 3: Spesa di personale anni 2018/2023 (Art. 1 c. 557 e 557 quater, L. 296/2006) – Comune di Abano Terme (PD);**

<b>TABELLA SPESA DI PERSONALE (Art. 1 c. 557 L. 296/2006) - Valori in euro -</b>						
	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Totale spesa di personale	4.306.296,48	4.575.612,39	4.534.171,31	4.650.743,71	4.921.513,01	5.190.301,97
Totale componenti escluse	954.112,23	888.431,50	875.528,24	905.493,87	1.203.257,68	1.289.683,31
<b>Spesa di Personale al netto esclusioni</b>	<b>3.352.184,25</b>	<b>3.687.180,89</b>	<b>3.658.643,07</b>	<b>3.745.249,84</b>	<b>3.718.255,33</b>	<b>3.900.618,66</b>
Variazioni Spesa personale Anno corr./Anno prec. (val. assoluti)		334.996,64	-28.537,82	86.606,77	-26.994,51	182.363,33
Variazioni Spesa personale Anno corr./Anno prec. (percentuale)		9,99%	-0,77%	2,37%	-0,72%	4,90%
Media anni 2011/2013 (comma 557 quater, L. 296/2006)	4.204.278,85	4.204.278,85	4.204.278,85	4.204.278,85	4.204.278,85	4.204.278,85
Variazioni Spesa personale Anno corr./Triennio 2011/2013 (Val.Ass.)	-852.094,60	-517.097,96	-545.635,78	-459.029,01	-486.023,52	-303.660,19
Variazioni Spesa personale Anno corr./Triennio 2011/2013 (Perc.)	-20,27%	-12,30%	-12,98%	-10,92%	-11,56%	-7,22%

Si precisa, preliminarmente che, per gli anni esposti in tabella, l'importo indicato è relativo all'impegno assunto nell'anno di riferimento modulato sulle somme effettivamente esigibili, a seguito dell'entrata in vigore dell'armonizzazione contabile dei bilanci degli enti territoriali di cui al d.lgs. 118/2011.

Come si desume dalla tabella sopra riportata, l'obbligo della riduzione delle spese di personale in relazione al parametro da confrontare, che come detto dal 2014 è la media del triennio 2011/2013, risulta rispettato in ogni anno.

Dall'esame del suo andamento, si evince, però, che la spesa netta di personale, considerata appunto al netto delle esclusioni e sempre rispettando il limite del triennio 2011/2013, registra, alla fine del periodo preso in esame, un aumento, passando da Euro 3.352.184,25 del 2018 ad Euro 3.900.618,66, risultanti dal preconsuntivo del 2023 (stanziamento assestato), pari a subendo dunque nello stesso periodo un aumento complessivo di Euro 548.434,41 in valore assoluto, pari al 16,36% in valore percentuale.

Si riporta, di seguito, l'andamento del rapporto delle spese di personale<sup>3</sup>, (considerato solo come aggregato 1.01) su entrate correnti, per gli anni 2018-2022, che prende in considerazione voci di grandezza considerate anche ai fini dei valori soglia per la determinazione delle facoltà assunzionali predisposte dal D. M. del 17.03.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, adottato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro per l'Interno, che sarà analizzato nel dettaglio nel paragrafo relativo alle facoltà assunzionali dell'Ente.

<sup>3</sup> Le spese di personale nelle tabelle sono considerate solo come Macroaggregato 1.01 ossia come voci degli stipendi e degli oneri riflessi e non considerando i macroaggregati 1.02 (IRAP) e 1.03 (voci varie come i buoni pasto) che vengono presi in considerazione al fine di definire l'aggregato lordo ai sensi del comma 557 dell'art. 1 della L. 296/2002.

**Tabella 4: Incidenza spesa di personale sulla media triennale delle entrate correnti nette (anni 2018-2022);**

<b>RAPPORTO SPESE DI PERSONALE - MEDIA ENTRATE TRIENNALI NETTE (Metodo DM 17.03.2020)</b>					
<b>VOCI CONSIDERATE</b>	<b>2018 (2018-2017-2016)</b>	<b>2019 (2019-2018-2017)</b>	<b>2020 (2020-2019-2018)</b>	<b>2021 (2021-2020-2019)</b>	<b>2022 (2022-2021-2020)</b>
<b>SPESE DI PERSONALE*</b>	€4.051.064,48	€4.218.989,75	€4.159.130,77	4.213.487,40	4.458.928,04
<b>MEDIA ENTRATE TRIENNALI NETTA**</b>	€18.803.083,12	€18.906.463,40	€18.964.784,65	€19.262.079,88	€19.857.573,55
<b>RAPPORTO SPESE/ MEDIA ENTRATE</b>	21,54%	22,32%	21,93%	21,87%	22,45%

\*Spesa di personale calcolata ai sensi dell'art. 2 comma 1, del D.M. 17.03.2020, dunque escludendo l'IRAP.

\*\*Media entrate triennio al netto Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità;

Come si può notare dai dati esposti in tabella, l'incidenza della spesa di personale sulla media triennale delle entrate correnti (al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità) si attesta al di sopra del 22% nel 2022, con modeste variazioni nel periodo 2018-2022, considerando che, a fronte di un aumento delle spese del personale, vi è un aumento costante della media delle entrate triennali nette.

Infine, solo al fine di fornire un utile indicatore gestionale, si riporta nella tabella seguente l'incidenza della spesa di personale lorda sulla spesa corrente:

**Tabella 5: Incidenza spesa di personale sulle spese correnti (anni 2018-2022) – Importi impegnati;**

<b>INCIDENZA SPESA DI PERSONALE SU SPESE CORRENTI - Valori in Euro</b>						
<b>IMPORTI CONSIDERATI</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Bilancio Assest. 2023</b>
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE LORDA</b>	€4.581.420,00	€4.732.750,00	€4.442.770,00	€4.776.050,00	€5.698.200,00	€5.919.080,00
<b>TOTALE SPESA CORRENTE</b>	€16.240.441,61	€17.451.167,32	€17.146.941,41	€18.426.152,02	€21.317.654,46	€23.925.162,56
<b>INCIDENZA SPESA DI PERSONALE /SPESE CORRENTE</b>	<b>28,21%</b>	<b>27,12%</b>	<b>25,91%</b>	<b>25,92%</b>	<b>26,73%</b>	<b>24,74%</b>

Dalla tabella sopra riportata, si desume che il vecchio vincolo dell'incidenza del 50% delle spese di personale sulle spese correnti, disposto dall' art. 76, comma 7, del d.lgs. n. 112/2008 (peraltro, abrogato a partire dall'anno 2014<sup>4</sup> dall'art. 3, comma 5, del decreto legge n. 90 del 24 giugno 2014) ai fini delle facoltà assunzionali, è stato comunque rispettato in tutti gli anni oggetto della presente verifica, considerando che il valore massimo registrato è stato pari a 28,21% nel 2018, comunque ben al di sotto del 50%.

Per concludere, si riporta l'andamento di altri tre ulteriori indicatori relativi alla spesa di personale, desunti dai rendiconti approvati fino al 2022 e sul preconsuntivo 2023.

<sup>4</sup> Infatti, l'art. 3, comma 5, del decreto-legge n. 90 del 24 giugno 2014, convertito in legge n. 114 del 11.08.2014, ha abrogato il suddetto art. 76, comma 7, del d.lgs. n. 112/2008, che aveva posto lo stesso divieto, introducendo nuovi vincoli a decorrere dall'anno 2014 riportati in seguito nel paragrafo relativo alle assunzioni a tempo indeterminato.

La tabella seguente indica l'andamento dell'incidenza delle componenti afferenti la contrattazione decentrata dell'ente sulla spesa totale di personale;

**Tabella 6: Incidenza salario accessorio su totale spesa di personale (anni 2018-2023);**

INCIDENZA SALARIO ACCESSORIO SU TOTALE SPESA DI PERSONALE						
INDICE	2018	2019	2020	2021	2022	2023
INCID. SALARIO ACCESS. SU TOT. SPESA DI PERSONALE	11,16%	10,31%	6,82%	9,03%	9,16%	14,63%

Nella tabella successiva viene posto, invece a confronto la spesa per il personale flessibile sul totale della spesa di personale;

**Tabella 7: Incidenza spesa di personale flessibile sul totale della spesa di personale (anni 2018-2023);**

INCIDENZA SPESA PER PERSONALE FLESSIBILE/TOTALE SPESA DI PERSONALE						
INDICE	2018	2019	2020	2021	2022	2023
INCIDENZA SPESA PER PERSONALE FLESSIBILE	0,13%	0,93%	0,55%	1,21%	1,27%	0,98%

Infine, l'ultima tabella indica la spesa di personale complessiva per ciascun cittadino residente.

**Tabella 8: Spesa di personale pro capite per cittadini residenti (anni 2018-2023);**

SPESA DI PERSONALE PRO CAPITE PER CITTADINI RESIDENTI (Valori in Euro)						
INDICE	2018	2019	2020	2021	2022	2023
SPESA DI PERSONALE PROCAPITE PER CITT. RESIDENTI	235,33	248,77	228,96	232,12	252,02	263,24

### 3. Attuazione delle misure previste per l'Anticorruzione e la Trasparenza

#### 3.1 Anticorruzione

Con decreto sindacale prot. 35163/2017 il Segretario Comunale *pro tempore*, Dott. F. Brindisi, è stato nominato quale soggetto responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Ente (di seguito RPCT), ai sensi dell'art. 1 comma 7 della legge n. 190 del 06/11/2012, successivamente confermato con decreto del Sindaco 39564 del 24/10/2022.

A partire dall'anno 2019, con proprie deliberazioni la Giunta comunale ha approvato il piano triennale per la prevenzione della corruzione, contenente anche il piano per la trasparenza.

La verifica dell'efficace attuazione dei piani triennali e della loro idoneità è contenuta nelle relazioni annuali redatte dal RPCT per gli anni 2019-2023, mediante l'utilizzo della scheda standard a risposte multiple adottata dall'Autorità nazionale anticorruzione (art. 1, comma 14, della legge n.190/2012).

I piani triennali e le relazioni annuali redatte dal RPCT sono pubblicati sul sito istituzionale del Comune nella sezione "Disposizioni generali", sotto sezione "Piano triennale per la prevenzione della corruzione".

Nel merito dell'attuazione delle misure per l'anticorruzione, dalle relazioni predisposte dal RPCT, per l'anno 2023, non sono segnalate particolari criticità. Tuttavia, dalle considerazioni generali della relazione, emerge, quale elemento di debolezza dell'attuazione del P.T.P.C., il sottodimensionamento della struttura organizzativa dell'Ente rispetto agli adempimenti previsti dalla normativa.

Sempre dalla stessa relazione, risulta la necessità di rendere strutturale e sistematica l'attività di monitoraggio attraverso sistemi informativi idonei, che consentano la misurazione dei processi al fine di espletare correttamente le attività di vigilanza e controllo. La mancanza di *softwares* adeguati in alcuni settori rallenta il processo di pubblicazione poiché i dati devono essere rielaborati.

Negli anni oggetto di verifica appare effettuato il monitoraggio sulle misure anticorruzione generali e specifiche implementate, come si evince dalla relazione del 2023.

Dalla lettura della stessa relazione del 2023 si evince, ancora, che:

- la mappatura dei processi ancora non risulta completata;
- è stato effettuato il monitoraggio a campione, pressappoco con cadenza semestrale, riguardanti i dati che ANAC richiede siano pubblicati;
- permane qualche criticità sulla pubblicazione degli atti a causa del rispetto della normativa sulla privacy;
- è stato parzialmente applicato il principio della rotazione nell'ambito del settore delle posizioni organizzative;
- per quanto riguarda la situazione delle incompatibilità delle posizioni dirigenziali si evince che l'Ente si limita ad acquisire le dichiarazioni rese dagli interessati, mentre . In merito, si evidenzia che il sistema delle autodichiarazioni si completa e si rende efficace solo con l'opportuno riscontro delle stesse autodichiarazioni acquisite da parte dell'Ente.

### **3.2 Trasparenza**

Con i citati decreti sindacali 35163/2017 e 39564/2022 il Segretario Comunale *pro tempore*, Dott. F. Brindisi, è stato nominato responsabile oltre che della prevenzione e della corruzione anche soggetto responsabile della trasparenza dell'ente.

Si è proceduto ad una verifica di quanto posto in essere dal Comune di Abano Terme in adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dal d.lgs. n. 33/2013 recante il riordino della disciplina degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle

pubbliche amministrazioni, attraverso un'analisi dei contenuti della sezione “*Amministrazione trasparente*” del sito istituzionale dell'Ente.

La sezione “*Amministrazione trasparente*” è strutturata secondo lo schema definito nell'allegato A del citato d.lgs. n. 33 del 2013 e nelle singole sezioni sono accessibili i relativi documenti e le informazioni in coerenza con le previsioni del legislatore nazionale.

Il Nucleo di valutazione ha regolarmente proceduto all'attestazione del rispetto degli obblighi di trasparenza e integrità ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. G), del d.lgs. 27.10.2009, n. 150 secondo la griglia di rilevazione tipo approvata dall'ANAC (delibera 148 del 3.12.2014).

Dall'analisi dettagliata della sezione “*Amministrazione trasparente*” a chiusura della presente relazione non vi sono osservazioni da formulare.

#### **4. Assunzioni a tempo indeterminato, a tempo determinato, stabilizzazioni, progressioni verticali**

Ai fini della presente verifica si è tenuto conto dei vincoli posti dal legislatore alla possibilità per gli enti locali di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e per qualsivoglia tipologia vincolata sia al rispetto del patto di stabilità interno/pareggio di bilancio nell'esercizio precedente (art. 76 comma 4 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112), sia alla riduzione della spesa del personale prevista dall'art. 1 comma 557 e 557 quater della legge 296/2006 (comma 557 ter introdotto dall'art. 14 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78).

Nell'anno 2018 gli obiettivi del patto di stabilità interno/pareggio di bilancio sono stati raggiunti dal Comune di Abano Terme, come da certificazioni inviate al Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Dal 2019 le disposizioni di cui alla legge n. 145 del 30/12/2018, art. 1, commi 819 e seguenti, hanno comportato il superamento del patto di stabilità per i Comuni. Tali enti, ai fini della partecipazione del risultato economico del comparto pubblico, concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Conseguentemente, si è reso necessario aggiornare i prospetti degli allegati al citato decreto legislativo n. 118/2011 riguardanti il quadro generale riassuntivo e la verifica degli equilibri per renderli tra loro coerenti e rispondenti alle esigenze del monitoraggio ai sensi della citata norma; a ciò si è provveduto con il d.m. 1° agosto 2019 che, mantenendo la distinzione tra parte corrente e parte capitale, ha individuato tre saldi finali – risultato di competenza (W1), equilibrio di bilancio (W2), equilibrio complessivo (W3) – che consentono di verificare gli equilibri interni al rendiconto della gestione e di determinare gradualmente il raggiungimento dell'obiettivo di risultato di competenza non negativo.

In particolare, il comma 823 del citato articolo 1 elimina il divieto di assunzioni per le amministrazioni che nell'anno precedente non hanno rispettato il pareggio di bilancio.

Sul punto, la circolare n. 3 del 14/02/2019 della Ragioneria Generale dello Stato ha precisato che viene meno il sistema sanzionatorio diretto per il mancato rispetto dell'equilibrio di bilancio, ma permangono le sanzioni in caso di mancato rispetto dei limiti di spesa del personale.

Dai prospetti forniti dall'Ente, l'equilibrio di bilancio appare, comunque, rispettato in tutti gli anni compresi tra il 2019-2022 (il consuntivo dell'anno 2023 all'atto della verifica non risulta ancora approvato).

Con riferimento all'obbligo di adozione degli strumenti di programmazione triennale del fabbisogno di personale (art. 39 della legge 27/12/1997, n. 449 e art. 91 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267) si evidenzia, che l'art. 6 del d. lgs. 165/2001, a seguito delle modifiche introdotte dal d.lgs. 75 del 25/05/2017, ha previsto il passaggio dall'ottica numerica delle "dotazioni organiche" all'ottica finanziaria dei "fabbisogni di personale", prevedendo che l'organizzazione degli uffici avvenga in conformità ai piani triennali dei fabbisogni di personale, adottati dalle pubbliche amministrazioni, e che gli stessi piani triennali dei fabbisogni debbano essere adottati in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili (art. 6, commi 1 e 2, del d. lgs. 165/2001). In sede di definizione del piano, l'Amministrazione può individuare la rimodulazione della propria dotazione organica sulla base dei fabbisogni programmati nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della stessa dotazione garantendo, pertanto, la neutralità finanziaria di tale rimodulazione (art. 6, comma 3, del d. lgs. 165/2001).

---

Le Sezioni Riunite hanno chiarito, altresì, che "il primo ("risultato di competenza") non presenta elementi di novità rispetto al risultato palesato al medesimo prospetto anteriormente al citato d. m. 1° agosto 2019 (accertamenti meno impegni, al lordo di fondo pluriennale vincolato e degli importi applicati del risultato di amministrazione); il secondo tiene conto anche dell'importo degli stanziamenti definitivi a titolo di accantonamenti e vincoli, rilevabili dal bilancio dell'esercizio di riferimento ("equilibrio di bilancio"); il terzo espone le variazioni (positive o negative) che hanno registrato gli accantonamenti dal momento della chiusura dell'esercizio a quello dell'approvazione del rendiconto ("equilibrio complessivo)". Al riguardo la Commissione Arconet, nella riunione dell'11 dicembre 2019, ha precisato che i primi due saldi sono indicatori rappresentativi degli equilibri che dipendono dalla gestione del bilancio, al contrario l'equilibrio complessivo svolge la funzione di evidenziare gli effetti della gestione complessiva dell'esercizio e la relazione con il risultato di amministrazione. Pertanto, fermo restando l'obbligo di conseguire un risultato di competenza non negativo, gli enti devono tendere al rispetto dell'equilibrio di bilancio (W2), che rappresenta l'effettiva capacità dell'ente di garantire, a consuntivo, la copertura integrale degli impegni, del ripiano del disavanzo, dei vincoli di destinazione e degli accantonamenti di bilancio.

Inoltre, l'art. 6 – ter<sup>6</sup> del d.lgs. 165/2001 ha previsto linee di indirizzo per le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, da adottarsi con decreti del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica. Tali linee di indirizzo sono state approvate con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione e la semplificazione dell'08/05/2018, dopo l'intesa in Conferenza Unificata.

Al riguardo, presso l'Ente verificato si è presa visione dei seguenti provvedimenti di programmazione del personale:

- triennio 2018/2020: deliberazione di Giunta comunale n. 67 del 12/10/2017 con cui si approva la programmazione del fabbisogno di personale per il periodo 2018-2020;
- triennio 2019/2021: deliberazione di Giunta comunale n. 223 del 19/11/2018 che approva il fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021, modificato successivamente dalla delibera 109 del 10/06/2019;
- triennio 2020/2022: fabbisogno triennale 2020-2022 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 236 del 28/11/2019;
- triennio 2021/2023: adozione del piano triennale del fabbisogno di personale approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 132 dell'01/10/2020, aggiornato e modificato con successiva deliberazione 101 dell'08/07/2021;
- triennio 2022/2024: adozione del piano triennale dei fabbisogni approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 2 del 04/01/2022, integrato con deliberazione n. 31 del 24/02/2022, ancora modificato con deliberazione 112 dell'08/07/2022, modificato nuovamente con deliberazione 166 del 03/11/2022 e, infine, con deliberazione 198 del 15/12/2022;
- Triennio 2023/2025: Approvazione del Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) con deliberazione n. 65 del 28/04/2023 contenente la programmazione triennale del fabbisogno del personale, aggiornato prima con deliberazione 116 del 20/07/2023 e successivamente con le delibere 159 del 09/11/2023 e, infine, con deliberazione 191 del 14/12/2023.

---

<sup>6</sup> Art. 6 ter comma 1 del d. lgs. 165 del 30.03.2001 “ *Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.*”

L'Ente ha fornito gli elenchi riepilogativi delle assunzioni, a tempo indeterminato e a tempo determinato, effettuate dal 2019 alla data della presente verifica, sulla base dei quali è stata esaminata a scandaglio la documentazione relativa alle assunzioni dettagliate nei paragrafi successivi.

#### 4.1 Assunzioni a tempo indeterminato

In relazione a tale tipologia, l'art. 3, comma 5<sup>7</sup>, del d. l. n. 90 del 24.06.2014, convertito dalla l. n. 114 del 11.08.2014, aveva disposto, per gli anni 2014 e 2015, la possibilità per le Regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Il limite alle assunzioni è stato poi elevato all'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e al 100 per cento a decorrere dall'anno 2018.

Il comma 5 quater dell'art. 3<sup>8</sup> del citato d. l. 90/2014, ha innalzato le facoltà assunzionali per il tempo indeterminato: a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015, negli Enti in cui l'incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento.

Successivamente, la tematica è stata disciplinata, nuovamente, dall'art. 1, comma 228, della l. n. 208/2015: *“Le amministrazioni ... possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un*

---

<sup>7</sup> Art. 3, comma 5, del d.l. n. 90 del 24.06.2014: *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere e' fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 e' consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; e' altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente..”*

<sup>8</sup> Art. 3, comma 5 quater, del D. L. 90/2014 *“Fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti indicati al comma 5, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente e' pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015”.*

*contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente*". Lo stesso comma 228 dispone la disapplicazione del comma 5 quater dell'art. 3 del d. l. 90/2014 sopra citato che prevedeva una facoltà assunzionale pari al 100% del personale cessato per gli Enti virtuosi caratterizzati da un rapporto spesa di personale su spesa corrente non superiore al 25%.

Successivamente, la stessa materia è stata integrata ancora dall'art. 1, comma 479, della legge 11/12/2016, n. 232 (legge di bilancio 2017), che, a decorrere dall'anno 2018 con riferimento ai risultati dell'anno precedente, ha innalzato la percentuale di assunzione dal 25 al 75 per cento nei comuni che rispettano il saldo di cui al comma 466<sup>9</sup> della legge di bilancio 2017, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito con il decreto di cui all'art. 263, comma 2, del d.lgs. n. 267/2000, parametri definiti, da ultimo, dal decreto del Ministro dell'Interno 24 luglio 2014. La percentuale di assunzione è stata poi ulteriormente incrementata al 90 per cento dal d. l. n. 50 del 24/04/2017.

Inoltre, l'art. 14 bis del d. l. 04 del 28/01/2019, modificando nuovamente l'art. 3 del d. l. 90/2014 ha esteso la possibilità, dall'anno 2019, di usufruire dei resti inutilizzati innalzando da tre a cinque anni precedenti l'esercizio in cui l'ente procede alle nuove assunzioni, prevedendo inoltre la possibilità di sostituire in corso d'anno i dipendenti che cessano nell'anno medesimo, senza, cioè procrastinare le assunzioni all'anno successivo la maturazione del diritto.

A decorrere dall'anno 2019, poi si registra ancora l'abrogazione delle disposizioni previste dal citato art. 1 comma 479 della l. 232/2016 (abrogazione disposta dall'art. 1, comma 823 della legge 145/2018) ritornando, pertanto, in vigore la facoltà assunzionale del 100% del personale cessato prevista dall'originaria formulazione dell'art. 3, comma 5, d. l. 90/2014, sopra richiamato.

Infine, bisogna registrare anche la disposizione speciale dell'art. 35 bis<sup>10</sup> del d. l. n. 113 del 04/10/2018 relativamente alla Polizia Locale che, in deroga alle richiamate disposizioni

---

<sup>9</sup> Art. 1, comma 466, l. n. 232/2016 "...A decorrere dall'anno 2017 gli enti di cui al comma 465 del presente articolo devono conseguire il saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali,..." omissis..".

<sup>10</sup> Art. 35 bis del d. l. 113 del 04.10.2018: "Al fine di rafforzare le attività connesse al controllo del territorio e di potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana, i comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica possono, nell'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento

dell'articolo 1, comma 228, della L. 208/2015, autorizza i Comuni che hanno rispettato gli obiettivi di finanza pubblica, per l'anno 2019, ad assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio.

Un tale rapido e continuo cambiamento dei criteri e dei vincoli assunzionali ha reso oltremodo difficile per gli enti di procedere ad una programmazione di medio periodo dei fabbisogni di personale e molto difficile il rispetto della disciplina vigente al momento degli effettivi reclutamenti.

Dall'anno 2020, la materia è stata di nuovo profondamente modificata dal d. l. 34 del 30/04/2019, convertito dalla l. 58 del 28/06/2019, che al comma 2<sup>11</sup> dell'art. 33 rinvia ad uno apposito decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, da adottare di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno e previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, la determinazione di un valore soglia da non superare, diversificato secondo la fascia di popolazione dei Comuni, per il rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale e le entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati. Di conseguenza, all'interno di tale valore soglia si estrinsecano le facoltà assunzionali dei Comuni.

---

*degli equilibri di bilancio. Le cessazioni nell'anno 2018 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale.”*

<sup>11</sup> Art. 33, comma 2 del D. L. 34 del 30.04.2019 “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 e' 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 citato decreto è stato adottato con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri il 17/03/2020.

Con l'adozione del suddetto D.P.C.M le facoltà assunzionali degli enti locali sono state svincolate dalle regole basate sul principio del *turnover* e agganciate ad un sistema maggiormente flessibile incentrato sul rispetto della sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il Comune di Abano Terme ha dato atto delle proprie facoltà assunzionali nelle delibere di approvazione della programmazione del fabbisogno triennale del personale.

Nella tabella successiva, compilata dall'Ente, sono riportate le facoltà assunzionali dell'Ente secondo la vecchia metodologia sopra descritta basata sul *turnover*, e il loro utilizzo nei diversi anni con il relativo residuo finanziario da riportare all'anno successivo.

**Tabella 9: Comune di Abano Terme – Facoltà e resti assunzionali vecchio regime del turnover (anni 2017-2020);**

FACOLTA ASSUNZIONALI 2016-2020 E RESTI ASSUNZIONALI							
ANNO	NORMA DI RIFERIMENTO FUNZIONE PUBBLICA	PERC. SU CESSATI FUNZIONE PUBBLICA	NORMA DI RIFERIMENTO COMUNE ABANO TERME	PERC. SU CESSATI COMUNE ABANO TERME	SPAZI FINANZ. ASSUNZIONALI	UTILIZZO FACOLTA	RESTI
RESTI ANNI PRECEDENTI 2013		60%		60%	11.672,50	-	11.672,50
RESTI ANNI PRECEDENTI 2015		25%		25%	4.863,54	-	4.863,54
2016		60%	Art. 3, c. 5 D.L. 90 /2014 e D.L. 50/2017	75%	55.977,77	61.787,72	-5.809,95
2017	Art. 1 c. 228 L. 208/2015	25%	Art. 3, c. 5 D.L. 90 /2014 e D.L. 50/2017	75%	64.594,42	21.166,78	43.427,64
2018	Art. 1 c. 228 L. 208/2015	75%	Art. 3, c. 5 D.L. 90 /2014 e D.L. 50/2017	100%	116.693,26	157.345,90	-40.652,64
2019	Art. 1 c. 228 L. 208/2015	75%	Art. 3, c. 5 D.L. 90 /2014 e D.L. 50/2017	100%	121.862,82	121.862,82	-
2020	Art. 3, c. 5 D.L. 90 /2014	100%	Art. 3, c. 5 D.L. 90 /2014 e D.L. 50/2017	100%	38.908,32	38.908,32	-
<b>TOTALE RESTI</b>							<b>13.501,09</b>

Le facoltà assunzionali in tabella sono state da ultimo utilizzate per Euro 38.908,32 per le procedure di assunzioni previste dalla delibera 236/2019, nella programmazione triennale del fabbisogno del personale 2020/2022.

Con la nuova disciplina introdotta dal d. l. 34/2019 e dal conseguente decreto ministeriale attuativo, in vigore dal 20/04/2020, l'Ente rientrava nella fascia demografica compresa tra i 10.000 e i 59.999 abitanti e, pertanto, aveva un valore soglia, ossia un tetto massimo di spesa di personale consentita, pari al 27% della media delle entrate correnti nette.

Dalle tabelle predisposte dall'Ente il rapporto spese di personale/media entrate correnti risultante dagli ultimi 3 rendiconti, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, nel 2020, anno di prima applicazione del nuovo criterio, era pari al 22,32%, con un valore soglia pari ad Euro 5.104.745,12 (il 27% della media delle entrate correnti nette, come da disposizione di cui all'art. 1, comma 1, del D.P.C.M. del 17.03.2020) e, con una possibilità di espansione della

spesa di personale come da tabella 2 di cui all'art. 5<sup>12</sup> del citato D.P.C.M. del 17/03/2020. L'art. 5 del D.P.C.M., infatti, prevede una disciplina transitoria per gli anni 2020 – 2024, per gli enti con un rapporto della spesa di personale sulla media triennale delle entrate correnti inferiore al valore soglia di riferimento, con una possibilità di incrementare la spesa di personale registrata nel 2018 secondo valori percentuali indicati nella citata tabella 2 dello stesso articolo 5.

Si riportano, di seguito, le tabelle predisposte dall'Ente e riportate nelle relazioni annuali sui fabbisogni di personale approntate ai fini della programmazione triennale del fabbisogno di personale da cui si evincono, nella prima gli spazi assunzionali, ai sensi del disposto ai sensi dell'art. 5 del citato D.P.C.M., e nella seconda il limite della spesa di personale, per gli anni considerati, con la precisazione che laddove la spesa di personale incrementata dagli spazi assunzionali sfiora il tetto del valore soglia, viene considerato quest'ultimo dato come valore massimo di spesa del personale ammissibile per l'Ente:

**Tabella 10: Anno 2020 Incremento massimo realizzabile spesa di personale anni 2020-2024;**

<b>INCREMENTO MASSIMO IPOTETICO SPESA DI PERSONALE FINO AL 2024</b>				
<b>SPESA DEL PERSONALE ANNO 2018</b>		<b>ANNI</b>	<b>% INCR. ART. 5 DM 17/03/2020</b>	<b>SPAZI FINANZIARI</b>
Ultimo rendiconto	3.964.584,36 €	2020	9,00%	356.812,59 €
		2021	16,00%	634.333,50 €
		2022	19,00%	753.271,03 €
		2023	21,00%	832.562,72 €
		2024	22,00%	872.208,56 €

**Tabella 11: Determinazione su consuntivo anno 2020 - Limite spesa di personale con capacità assunzionale 2020 - 2021;**

<b>LIMITE SPESA DI PERSONALE CON CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020 E 2021</b>	
<b>LIMITE SPESA DI PERSONALE CON CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020</b>	<b>4.321.396,95 €</b>
<b>LIMITE SPESA DI PERSONALE CON CAPACITA' ASSUNZIONALE 2021</b>	<b>4.598.917,86 €</b>

\* Nel 2023 e nel 2024 è stato inserito il valore soglia che rappresenta il valore massimo di espansione delle spese di personale;

\*\* La tabella si riferisce ai dati dell'ultimo rendiconto approvato per l'anno 2020;

Per l'anno 2020, pertanto, lo spazio finanziario per le assunzioni dell'Ente era pari a Euro 356.812,59.

<sup>12</sup> Art. 5 DPCM 17.03.2020: "In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1... OMISSIS "

Negli atti di programmazione del fabbisogno di personale, le assunzioni programmate sono contenute nell'ambito del *plafond* delle facoltà assunzionali dell'Ente.

Non avendo riscontrato criticità, per ragioni di economia espositiva, si omettono le tabelle contenute negli stessi atti di programmazione degli anni successivi.

Le assunzioni a tempo indeterminato effettuate negli anni oggetto di verifica sono riepilogate nella seguente tabella:

**Tabella 12: Assunzioni a tempo indeterminato esaminate;**

COMUNE DI ABANO TERME - ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ESAMINATE								
ID	ANNO	COGNOME	NOME	QUALIFICA	CAT.	DATA ASS.	PROVV.	MODALITA' ACCESSO
1	2019	M.	DENIS	AGENTE P.L.	C1	06/05/2019	DT. N. 415 DEL 30/04/2019	CONCORSO PUBBLICO
2	2019	P.	MICHELA	ISTRUTTORE AMM.	C1	01/06/2019	DT. N. 495 DEL 16/05/2019	CONCORSO PUBBLICO
3	2020	M.	LUCA	AGENTE P.L.	C1	01/03/2020	DT. N. 162 DEL 10/02/2020	CONCORSO PUBBLICO
4	2020	A.	FRANCESCA	ISTRUTTORE DIR. AMM.	D1	16/12/2020	DT. N. 1119 DEL 25/11/2020	GRADUATORIA CONCORSO
5	2021	T.	GIORGIO	ISTRUTTORE TECNICO	C1	16/05/2021	DT. N. 456 DEL 13/05/2021	CONCORSO PUBBLICO
6	2022	R.	ALESSIO	ISTRUTTORE DIR. AMM.	D1	01/02/2022	DT. N. 54 DEL 26/01/2022	MOBILITA' DA AZIENDA ZERO REGIONE VENETO
7	2023	Z.	ARIANNA	ISTRUTTORE TECNICO	C1	15/05/2023	DT. N. 368 DEL 05/05/2023	CONCORSO PUBBLICO
8	2023	C.	IRENE	ISTRUTTORE AMM. CONT.	C1	10/07/2023	DT. N. 413 DEL 12/05/2023	GRADUATORIA CONCORSO SOVIZZO
9	2023	M.	LUISA	ISTRUTTORE AMM. CONT.	C1	27/12/2023	DT. N. 1394 DEL 19/12/2023	CONCORSO PUBBLICO

Non si hanno osservazioni da formulare.

## 4.2 Stabilizzazioni

L'art. 20, comma 1<sup>13</sup> del d.lgs. n. 75 del 25.05.2017, nel testo attualmente vigente, prevede la possibilità per gli enti della Pubblica Amministrazione di assumere a tempo indeterminato (stabilizzazione del personale), fino al 31/12/2023, personale non dirigenziale che abbia i seguenti requisiti:

- a) risulti in servizio, a tempo determinato, presso l'Amministrazione che procede all'assunzione, in un momento successivo alla data di entrata in vigore della legge n. 124/2015 e cioè al 28/08/2015;

<sup>13</sup> Art. 20, comma 1, del d. l. n. 75 del 25.05.2017: "1. Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, fino al 31 dicembre 2023, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti: a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati; b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione; c) abbia maturato, al 31 dicembre 2022, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

- b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;
- c) abbia maturato, al 31 dicembre 2022, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

Il comma 2<sup>14</sup> dello stesso art. 20 prevede, altresì, che le amministrazioni possano bandire fino al 31/12/2024, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni, garantendo in ogni caso l'adeguato accesso dall'esterno e indicando la relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che posseda tutti i seguenti requisiti:

- a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;
- b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2024, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso.

Negli anni oggetto della presente verifica, il Comune di Abano Terme non ha attivato alcuna procedura di stabilizzazione del personale, come risulta da specifica attestazione n. 19551 del 15/05/2024 rilasciata dal dirigente del Settore II " Servizi finanziari e alla persona" dell'Ente.

### **4.3 Assunzioni a tempo determinato**

Ai fini della verifica del rispetto dei limiti alle assunzioni a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, si evidenzia che l'art.

---

<sup>14</sup> Art. 20, comma 2 del d.lgs. n. 75 del 25.05.2017 dispone: "Fino al 31 dicembre 2024, le amministrazioni possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che posseda tutti i seguenti requisiti: a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso; b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2024, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso;

2-bis. Anche per le finalità connesse alla stabilizzazione delle ricerche collegate al Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), le disposizioni dei commi 1 e 2, con riferimento agli enti pubblici di ricerca di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, sono prorogate fino al 31 dicembre 2026.

11, comma 4-bis, del decreto legge n. 90 del 24 giugno 2014, ha modificato le precedenti disposizioni stabilendo che agli enti, che rispettano la riduzione della spesa di personale ex commi 557 e 562 della l. n. 296 del 27/12/2006, non si applicano le limitazioni previste nel comma 28<sup>15</sup> dell'art. 9 del d. l. n. 78/2010 (che dispone il limite del 50% della spesa del 2009 per i contratti di lavoro flessibili), fermo restando, in ogni caso, il limite della spesa complessiva sostenuta per le stesse finalità di lavoro flessibile nell'anno 2009.

Si ricorda, inoltre, che le assunzioni a tempo determinato, effettuate ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL (dirigenti a tempo determinato) sono escluse comunque da tale limite, ai sensi dell'art. 16, comma 1-quater del decreto legge n. 113 del 24/06/2016,<sup>16</sup> convertito dalla legge n. 160 del 07.08.2016, che integra espressamente il d.l. n. 78/2010; in precedenza la spesa in esame era, inclusa nel calcolo del limite di spesa, come da indicazioni della deliberazione n. 13 del 09/03/2015 della Corte dei conti - Sezione delle Autonomie.

---

<sup>15</sup>L'art. 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, nel testo aggiornato, disponeva che: "A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, ....omissis.... possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009... omissis.... Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali (l'obbligo per gli enti locali è stato aggiunto dalla legge 12 novembre 2011, n. 183 a partire dall'01.01.2012) e gli enti del Servizio sanitario nazionale. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale; resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009" (ultimo periodo inserito dall' articolo 4-ter del D.L. 16/2012). ".....Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267....". Dal riportato dettato normativo ne discende che i Comuni, a decorrere dall'1.1.2012, potevano fare ricorso alle menzionate forme di lavoro flessibile entro i limiti percentuali del 50% della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009. Da tale vincolo sono escluse per l'anno 2012 le assunzioni del personale educativo e scolastico, di polizia locale e dei lavoratori socialmente utili coinvolti in processi di stabilizzazione. Dal gennaio 2013, anche per tali categorie vige il limite sopra richiamato della spesa complessivamente sostenuta per il tempo determinato nell'anno 2009.

Infine, l'art. 11, comma 4-bis, del decreto legge n. 90 del 24 giugno 2014, ha modificato la citata disposizione stabilendo agli enti che rispettano la riduzione della spesa di personale ex commi 557 e 562 della l. n. 296/2006, non si applicano le limitazioni previste dal citato comma 28 dell'art. 9 del d.l. n. 78/2010 (ovvero assunzioni nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009) fermo restando, in ogni caso, il limite della spesa complessiva pari alla spesa sostenuta per le stesse finalità di lavoro flessibile nell'anno 2009.

<sup>16</sup> Art. 16, comma 1-quater del d.l. n. 113/2016 "All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, dopo l'ottavo periodo è inserito il seguente: «Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267».

Il Comune di Abano Terme ha fornito l'importo della spesa per il personale a tempo determinato dell'anno 2009 e tabelle dimostrative della spesa per la stessa tipologia sostenuta negli altri anni oggetto di verifica, segnalando che, avendo rispettato la riduzione delle spese di personale di cui al citato comma 557 dell'art. 1 della legge n. 296/2006, vale per esso il limite della spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2009. Si riporta la tabella fornita dal Comune di Abano Terme.

**Tabella 13: Spesa per contratti di lavoro flessibile (Anni 2017-2023) – Tabella fornita dall'Ente;**

TABELLA SPESA DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO								
TIPOLOGIA DI SPESA	2009	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	€249.244,65	€16.499,87	€0,00	€15.583,97	€0,00	€0,00	€0,00	€0,00
ART. 90 D.LGS 267/2000	€40.307,79	€21.595,29	€70.572,32	€73.110,40	€72.519,59	€73.702,51	€76.275,91	€80.008,88
LAVORO SOMMINISTRATO	€0,00		€35.723,08	€64.148,32	€34.966,62	€56.950,00	€62.369,75	€34.732,25
NONNI VIGILE	€35.262,69	€7.731,33	€35.044,70	€30.399,58	€30.802,06	€33.153,26	€32.762,66	€27.337,66
<b>TOTALE</b>	<b>€324.815,13</b>	<b>€45.826,49</b>	<b>€141.340,10</b>	<b>€183.242,27</b>	<b>€138.288,27</b>	<b>€163.805,77</b>	<b>€171.408,32</b>	<b>€142.078,79</b>
DETRAZ. EX ART. 35 QUATER D.L. 113/2018								
<b>TOTALE NETTO</b>		<b>€45.826,49</b>	<b>€141.340,10</b>	<b>€183.242,27</b>	<b>€138.288,27</b>	<b>€163.805,77</b>	<b>€171.408,32</b>	<b>€142.078,79</b>
<b>LIMITE DI SPESA</b>	<b>€324.815,13</b>							
<b>DIFFERENZA</b>		<b>-€278.988,64</b>	<b>-€183.475,03</b>	<b>-€141.572,86</b>	<b>-€186.526,86</b>	<b>-€161.009,36</b>	<b>-€153.406,81</b>	<b>-€182.736,34</b>

Come si evince dai dati riportati in tabella, il limite per la spesa dei rapporti di lavoro a tempo determinato è rispettato in tutti gli anni della presente verifica, essendo tale voce di spesa inferiore alla spesa complessiva di Euro 324.815,13 registrata nel 2009 per le diverse tipologie di lavoro flessibile. Nello specifico, si è azzerata la spesa per il lavoro a tempo determinato genericamente inteso ed è notevolmente aumentata la spesa per gli incaricati ai sensi dell'art. 90 del TUEL (uffici di staff).

Negli anni oggetto della presente verifica, infatti, oltre alle suddette assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 90, che saranno trattate nello specifico paragrafo successivo, negli anni 2019-2023, la spesa per lavoro flessibile ha riguardato solo in piccola parte le assunzioni a tempo determinato, e per la parte più rilevante il lavoro somministrato e la spesa per i c.d. "nonni vigili".

Sulla base delle assunzioni a tempo determinato fornite dall'Ente, a scandaglio si sono esaminate le assunzioni riepilogate nella seguente tabella:

**Tabella 14: Incarichi di lavoro a tempo determinati conferiti dal Comune di Abano Terme (PD);**

<b>COMUNE DI ABANO TERME - ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO ESAMINATE ANNI 2018/2023</b>							
<b>ID</b>	<b>ANNO</b>	<b>COGN.</b>	<b>NOME</b>	<b>PERIODO</b>		<b>QUALIFICA</b>	<b>TIPOLOGIA ASS. E PROV. DI AUTORIZZAZIONE</b>
1	2019	C.	BEATRICE	01/09/19	30/11/19	ISTR.DIRETTIVO AMM.	T.D. Determina n. 796 del 30/07/2019
2	2019	B.	LAURA	14/10/19	11/02/20	ISTR. AMMINISTRATIVO	T.D. Determina n. 975 del 12/09/2019
3	2023	T.	ION	01/11/23	01/11/24	ISTR. TECNICO	T.D. Determina n. 1098 del 26/10/2023

Sulle predette assunzioni non vi sono osservazioni da formulare.

#### **4.4 Incarichi a tempo determinato ex art. 90 del d. lgs. n. 267/2000**

Il decreto legislativo n. 267 del 18/08/2000, all'art. 90, prevede la costituzione di appositi uffici di staff alle dirette dipendenze del Sindaco o della Giunta o degli assessori, disponendo che: *“Il regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi può prevedere la costituzione di uffici posti alle dirette dipendenze del sindaco, del presidente della provincia, della giunta o degli assessori, per l’esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge, costituiti da dipendenti dell’ente, ovvero, salvo che per gli enti dissestati o strutturalmente deficitari, da collaboratori assunti con contratto a tempo determinato, i quali, se dipendenti da una pubblica amministrazione, sono collocati in aspettativa senza assegni.”* Per tali incarichi, dunque, lo stesso decreto pone come unico limite quello che la costituzione dei suddetti uffici sia prevista e disciplinata nel Regolamento degli uffici e dei servizi dell’Ente.

I successivi commi 2 e 3 del sopracitato art. 90 stabiliscono che: *“Al personale assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale degli enti locali. Con provvedimento motivato della giunta, al personale di cui al comma 2 il trattamento economico accessorio previsto dai contratti collettivi può essere sostituito da un unico emolumento comprensivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale”.*

Il comma 3 bis<sup>17</sup>, introdotto dall’art. 11 della l. n. 114/2014 e riportato in nota, nel ribadire il divieto di utilizzo in attività gestionale per il personale dell’ufficio di staff, prevede la possibilità di parametrizzazione della relativa retribuzione a quella dirigenziale.

Per quanto riguarda la procedura di selezione dei candidati, il Ministero dell’Interno, con proprio parere del 23/11/2007, chiarisce che: *“...l’elemento fiduciario sarà, quindi,*

<sup>17</sup> Art. 90, comma 3 bis, del d.lgs. n.90 del 18.08.2000: *“Resta fermo il divieto di effettuazione di attività gestionale anche nel caso in cui nel contratto individuale di lavoro il trattamento economico, prescindendo dal possesso del titolo di studio, è parametrato a quello dirigenziale”.*

determinante nell'individuazione dei dipendenti o nella scelta dei collaboratori” e che “non appare necessaria una vera e propria procedura selettiva e quindi una pubblicizzazione della predetta assunzione.”.

Il vigente “Regolamento degli uffici e dei servizi” del comune di Abano Terme prevede, all’art. 7, che la Giunta comunale possa istituire uffici posti alle dirette dipendenze del Sindaco, della Giunta comunale o degli assessori con compiti di supporto agli organi politici nelle loro funzioni di indirizzo e controllo (art. 7 commi 1 e 2 del Regolamento degli uffici e dei servizi).

La disciplina posta dal Regolamento degli uffici e dei servizi è sostanzialmente in linea con le disposizioni sopra richiamate del TUEL.

Degno di nota è il comma 5 bis dell’art. 7 dello stesso Regolamento, il quale prevede che “Ai dipendenti comunali assegnati agli uffici posti alle dirette dipendenze degli organi politici può essere assegnato, con deliberazione adottata dalla Giunta Comunale, un trattamento economico accessorio unico, sostitutivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale, da corrispondere mensilmente a fronte degli obblighi di reperibilità e di disponibilità ad orari disagiati derivanti dalle mansioni assegnate.”, in linea con il citato comma 3 dell’art. 90 del TUEL.

Concretamente nel Comune di Abano Terme, l’ufficio di staff viene previsto, preliminarmente, con deliberazione di Giunta comunale ogni volta che si procede all’assunzione di personale da destinare all’Ufficio di Staff. Negli anni oggetto di verifica viene, pertanto, previsto una prima volta con deliberazione di Giunta comunale 03/2017 che riduce il personale dello stesso Ufficio da 4 unità, previste da precedenti deliberazioni, a 2 unità, e una seconda volta con deliberazione 105/2022, che conferma un ufficio di staff composto da 2 unità.

Negli anni oggetto di verifica, si sono riscontrati i seguenti conferimenti di incarico, ai sensi dell’art. 90 del TUEL, sintetizzati nella seguente tabella:

**Tabella 15: Incarichi conferiti ai sensi dell’art. 90 del D. Lgs. 267/2000 per l’Ufficio di Staff;**

COMUNE DI ABANO TERME - INCARICHI EX ART. 90 D. LGS. 267/2000 - ANNI 2018-2023							
ID	COGN.	NOME	PERIODO	QUALIFICA	CATEGORIA	TIPOLOGIA ASS. E PROV. DI AUTORIZZAZIONE	
1	C.	LUCA	28/08/2017	SCAD. MANDATO DEL SINDACO	CAPO UFF. DI GABINETTO	D1	CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO - DET. 692/2017.
2	C.	MARCO	28/08/2017	31/10/2022	SEGRETERIA UFF. STAFF SINDACO	C1	CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO - DET. 666/2017.
3	B.	ANNA	09/11/2020	15/06/2022	SEGRETERIA UFF. STAFF SINDACO	C1	CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO - DET. 1048/2020
4	C.	LUCA	04/07/2022	IN ESSERE	ADDETTA UFF.STAFF SINDACO	D1	CONTRATTO TEMPO DETERMINATO - Det. 714/2022.
5	B.	ANNA	04/07/2022	IN ESSERE	ADDETTA UFF.STAFF SINDACO	C1	CONTRATTO TEMPO DETERMINATO - Det. 715/2022.

Dai contratti sottoscritti si evince l’instaurazione del rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato, in coerenza con il sopra richiamato art. 90, comma 2, del d.lgs. 267/2000 e con le indicazioni fornite con diverse pronunce della Corte dei Conti (cfr. C. Conti – Sez. Contr.

Reg. Lombardia – deliberazione n. 1118/09 e Corte Conti, Sezione giurisdizionale per la Regione Puglia nella sentenza del 10 febbraio 2015, n. 68), che ribadiscono che il rapporto contrattuale instaurato dall’ente locale con i componenti degli uffici di staff deve essere della tipologia di lavoro subordinato a tempo determinato.

Con determinine 714/2022 e 715/2022, al dott. Luca C. e alla dott.ssa Anna B. viene riconosciuta, rispettivamente, una indennità di Euro 5.000 ed Euro 2.500 *ad personam*, in sostituzione di ogni ulteriore compenso per il lavoro straordinario e per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale, ai sensi del comma 3 dell’art. 90.

Sul conferimento dei predetti incarichi non si hanno osservazioni da formulare.

#### 4.5 Progressioni verticali

L’art. 22, comma 15<sup>18</sup>, del d.lgs. n. 75 del 25/05/2017, come modificato dall’art. 1, comma 1-ter, del d.l. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla l. 28/02/2020, n. 8, derogando alla disposizione dell’art. 52, comma 1 bis<sup>19</sup>, del d.lgs. n. 165 del 30/03/2001, che concepiva le progressioni verticali come una riserva di posti a favore del personale interno nell’espletamento di un pubblico concorso, offriva la possibilità agli enti della Pubblica Amministrazione di attivare progressioni fra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando i requisiti richiesti per l’accesso dall’esterno. Veniva posto il limite del 30 per cento dei posti per la relativa area o categoria previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite.

---

<sup>18</sup> Art.22, comma 15, del d.lgs. n. 75 del 25.05.2017: *“Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l’accesso dall’esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l’attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all’articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l’attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l’eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell’attribuzione dei posti riservati per l’accesso all’area superiore”*

<sup>19</sup> Art. 52, comma 1 bis del d.lgs. n. 165 del 30.03.2001 prima della modifica apportata dal d. l. 80/2021 *“Omissis...Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l’amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l’accesso dall’esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell’attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l’accesso all’area superiore.”*

Successivamente, anche l'art. 3 del d.l. 80 del 09/06/2021 è intervenuto in proposito inserendo il comma 1 bis dell'art. 52<sup>20</sup> del d.lgs. 165 del 30/03/2021, regolamentando all'interno dello stesso atto la possibilità di realizzare la progressione tra le aree, nel limite del 50% dei posti disponibili, tramite procedura comparativa basata sulla valutazione complessiva conseguita dal dipendente negli ultimi 3 anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli e competenze particolari e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

Si evidenzia che la stessa disposizione (comma 1 bis dell'art. 52 del d.lgs. 165/2001), nel penultimo ultimo periodo<sup>21</sup>, ha conferito uno specifico mandato alla contrattazione nazionale di disciplinare, in sede di revisione degli ordinamenti professionali, i sistemi di valorizzazione del personale in servizio, anche in deroga al titolo di studio richiesto dall'esterno, sulla base di criteri volti alla valorizzazione dell'esperienza e della professionalità maturata ed effettivamente utilizzata dall'amministrazione, così prevedendo una nuova e diversa disciplina, seppur transitoria delle progressioni verticali.

Con la successiva norma contenuta nel comma 612<sup>22</sup> dell'art. 1 della legge 234 del 30/12/2021 è stato previsto, per le amministrazioni diverse da quelle statali, la possibilità di

---

<sup>20</sup> Comma 1 bis dell'art 52 del d. lgs. 165/2001, come modificato dal d. l. 80/2021 *“..OMISSIS .. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti...omissis.”*

<sup>21</sup> Art. 52 D. Lgs. 165/2001, penultimo periodo: *“....Omissis... In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dalle amministrazioni per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno.”*

<sup>22</sup> Art. 1, comma 612, della Legge 234 del 30/12/2021 *“Le risorse di cui all'articolo 1, comma 436, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, e all'articolo 1, comma 959, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, sono integrate, a decorrere dal 2022, della somma di 95 milioni di euro comprensiva degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e dell'IRAP, al fine di definire, nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale relativa al triennio 2019-2021 del personale non dirigente di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i nuovi ordinamenti professionali del personale appartenente alle amministrazioni statali destinatario delle disposizioni contrattuali relative al triennio 2016-2018 che hanno previsto l'istituzione delle commissioni paritetiche sui sistemi di classificazione professionale nel limite di una spesa complessiva non superiore allo 0,55 per cento del monte salari 2018 relativo al predetto personale. Per il corrispondente personale dipendente da amministrazioni, istituzioni ed enti pubblici diversi dall'amministrazione statale, alle finalità di cui al primo periodo si provvede mediante integrazione, a carico dei rispettivi bilanci, delle risorse relative ai contratti collettivi nazionali di lavoro 2019-2021 definite ai sensi dell'articolo 48, comma 2, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, secondo gli indirizzi impartiti dai relativi comitati di settore ai sensi dell'articolo 47,*

stanziare risorse, a carico dei propri bilanci, entro il limite finanziario di una spesa complessiva non superiore allo 0,55 per cento del monte salari 2018 relativo al personale in servizio.

Il nuovo CCNL comparto Enti locali del 16/11/2022, che all'art. 12 contiene un nuovo sistema di classificazione del personale, in coerenza con le norme citate, ha introdotto due differenti discipline delle progressioni verticali, tra le aree:

- ordinaria, disciplinata dall'articolo 15, che regolamenta le procedure “a regime”, che saranno attuate dal 1/1/2026;
- temporanea, la cui disciplina è contenuta nell'articolo 13, commi 6 e seguenti, che prevede una procedura “transitoria”, in fase di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione del personale, valida fino al 31 dicembre 2025;

L'art. 15<sup>23</sup> disciplina, dunque, le progressioni tra le aree a regime, in coerenza con l'art. 52 del d.lgs. 165/2001, disponendo che, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, gli Enti possano disciplinare le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata sui seguenti criteri:

- valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

---

comma 2, dello stesso decreto legislativo n. 165 del 2001, nei limiti della medesima percentuale del monte salari 2018 di cui al primo periodo.”

<sup>23</sup> Art. 15 CCNL comparto Enti locali del 16/11/2022: “Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:- sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità; - sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni; sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno; sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

2. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

3. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.”

- assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni; possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno; numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

L'art. 13 del richiamato CCNL 16/11/2022, per contro, regola la cosiddetta disciplina transitoria delle progressioni tra le aree. L'articolo citato, al comma 6, stabilisce che al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di corrispondenza. Il successivo comma 7 dello stesso articolo 13 dispone che le amministrazioni, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto sindacale di cui all'art. 5 dello stesso contratto, definiscano i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base degli elementi di valutazione indicati a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%. Infine, il già citato comma 8, relativamente al finanziamento delle medesime progressioni, stabilisce che le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30/12/2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.

Come chiarito, in merito, dal parere ARAN CFL 209 *“Si tratta, con ogni evidenza, di risorse destinate ad incrementi retributivi, seppure di una natura particolare, in quanto finalizzate a sostenere la fase di definizione e prima applicazione dei nuovi ordinamenti professionali. È utile ricordare che tali risorse sono state previste non per tutto il personale pubblico, ma solo per il personale interessato dal processo di revisione degli ordinamenti professionali. La destinazione integrale a progressioni verticali, effettuate con procedura speciale, in un periodo temporalmente definito, coincidente con la fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, appare dunque coerente con la loro natura (risorse destinate al rinnovo contrattuale) e con la loro esplicita finalizzazione (definire i nuovi ordinamenti professionali del personale). In secondo luogo, l'orientamento anzidetto è supportato dalla disciplina contrattuale. L'art. 13, comma 8 del CCNL prevede, infatti, che le risorse in questione siano integralmente destinate alle progressioni verticali speciali poste in essere nella fase di prima applicazione dei nuovi ordinamenti (dal 1° aprile 2023 al 31 dicembre 2025). Sulla base delle richiamate discipline, gli enti hanno dunque la possibilità di*

*stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale. Se decidono in tal senso, tutte le risorse stanziare sono destinate a progressioni verticali speciali della fase transitoria. È il caso di precisare che tali risorse possono essere previste in forza di una disposizione di contratto collettivo nazionale e, quindi, indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni, in base alle previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto.”*

Da quanto sopra riportato si deduce che tale disciplina transitoria deroga al principio del pari accesso dall'esterno per le posizioni attribuite.

Il parere dell'ARAN prosegue precisando che, in coerenza con i propri fabbisogni, gli Enti continuano ad avere la possibilità di utilizzare parte delle proprie facoltà assunzionali per le progressioni tra le aree, in questo caso garantendo, peraltro, l'adeguato accesso dall'esterno nella misura minima del 50% dei posti.

Nell'ente verificato, sono state attivate due procedure di progressione verticale, una ordinaria e una transitoria nel 2023.

Le procedure in questione hanno preso avvio con l'approvazione dei “Regolamenti sulle procedure comparative per la progressione tra le aree” (disciplina ordinaria e disciplina transitoria), avvenuta con deliberazione di Giunta Comunale 162 del 09/11/2023.

Il regolamento per la disciplina ordinaria si presenta sostanzialmente in linea con le disposizioni normative e con quelle del CCNL sopra richiamato. L'art. 2 del citato Regolamento prevede tra i criteri di valutazione della selezione per accedere alla progressione tra le Aree i seguenti:

- a. valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- b. assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
- c. possesso di titoli, competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- d. numero e tipologia degli incarichi rivestiti.

Stabilisce, correttamente, che debba essere fatta salva una riserva del 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

Tra i requisiti per la partecipazione alla selezione, anche in questo caso correttamente, viene stabilito che il dipendente debba essere in possesso di un'anzianità di servizio, per un minimo di 5 anni presso il Comune di Abano Terme o altre Pubbliche Amministrazioni, ed una valutazione positiva della performance negli ultimi 3 anni almeno superiore a 80/100.

La disciplina transitoria, invece, fa riferimento alla disposizione del penultimo periodo del citato comma 1 bis dell'art. 52 del d.lgs. 165/2001, come ripreso dai commi 6 e seguenti, dell'art. 13 del richiamato CCNL 16/11/2022.

Nel Regolamento del Comune, al comma 3 dell'art. 1, viene stabilito che, essendo le stesse progressioni finanziate con le risorse determinate dal comma 612 dell'art. 1 della Legge 234/2021, è possibile effettuare progressioni tra le aree in deroga al limite del 50% degli assunti con accesso dall'esterno previsti nella Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale, in linea con il sopra riportato parere ARAN CFL 209.

Il Regolamento appare in linea con i principi disposti dalla contrattazione nazionale. In particolare, in relazione ai criteri di valutazione, l'art. 5 prevede una procedura comparativa con l'attribuzione di punteggi per ciascuno elemento di valutazione, fino al raggiungimento di un totale massimo possibile di punti 100, così ponderati:

1. esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato valutabile fino ad un massimo di 60 punti;
2. titolo di studio valutabile fino a 20 punti;
3. competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali, valutabili fino a 20 punti.

Si ricorda che, nella procedura transitoria sono diversi i requisiti di accesso rispetto alla procedura ordinaria, in particolare è data la possibilità di partecipare anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma compensato con gli anni di esperienza, come chiarito nel parere ARAN CFL 208<sup>24</sup>.

Nelle seguenti tabelle sono sintetizzati gli esiti delle progressioni verticali per ciascuna tipologia di procedura:

---

<sup>24</sup> Parere ARAN CFL 208 (sulle differenze tra le due tipologie di procedure) *“nella procedura transitoria (fino al 31/12/2025), i requisiti sono quelli della tabella di C di Corrispondenza allegata al CCNL (titolo di studio + esperienza), che dà la possibilità di candidarsi anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza; nella procedura a regime, i requisiti sono quelli previsti dall'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001”*

**Tabella 16: Progressioni tra le Aree – Procedura ordinaria - Anni 2019-2023.**

<b>PROGRESSIONI TRA LE AREE PROCEDURA ORDINARIA</b>					
<b>ID</b>	<b>PROFILI</b>	<b>N. POSTI</b>	<b>UFFICIO</b>	<b>DET. AVVISO DI SELEZIONE</b>	<b>ESITO/VINCITORI</b>
1	SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE (AREA FUNZIONARI ED E. Q.)	1	UFF. LAV. PUBBLICI E MANUTENZIONI	DET. 1292 DEL 06/12/2023	ARCH. B. MARINA
2	SPEC. ATT. AMMINISTR. E CONTABILI (AREA FUNZIONARI ED E. Q.)	1	UFF. PUBBLICA ISTRUZIONE		DOTT.SSA B. NIDIA
3	EDUCATORE (AREA FUNZIONARI ED E. Q.)	2	UFF.PUBBLICA ISTRUZIONE		DOTT.SSA L. LUIGIA DOTT.SSA L. CRISTINA T.
4	ISTRUTT. ANNINISTRAT. CONTABILE (AREA ISTRUTTORI)	1	UFF. SER. CULTURALI E TURISTICI		REVOCATO DET. 1375/2023
5	ISTRUTT. ANNINISTRAT. CONTABILE (AREA ISTRUTTORI)	1	UFF. ATTIVITA' PRODUTTIVE		REVOCATO DET. 1375/2023

Per questa procedura si è verificato il rispetto del limite minimo del 50% dei posti, della stessa categoria, riservati all'accesso dall'esterno.

**Tabella 17: Progressioni tra le Aree – Procedura transitoria - Anni 2019-2023.**

<b>PROGRESSIONI TRA LE AREE PROCEDURA TRANSITORIA</b>					
<b>ID</b>	<b>PROFILI</b>	<b>N. POSTI</b>	<b>UFFICIO</b>	<b>DET. AVVISO DI SELEZIONE</b>	<b>ESITO/VINCITORI</b>
1	EDUCATORE (AREA FUNZIONARI ED E. Q.)	1	UFF. PUBBLICA ISTRUZIONE	DET. 1327 DEL 12/12/2023	Sig.a B. SERENA
2	SPECIALISTA IN ATTIV. TECNICHE (AREA FUNZIONARI ED E. Q.)	1	UFF. LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONI		Sig.a G. ANTONELLA
3	SPECIALISTA IN ATTIVITA AMMIN. E CONTABILI (AREA FUNZIONARI ED E. Q.)	1	UUF. SERVIZI DEMOGRAFICI		Sig.a O. ADRIANA
4	SPECIALISTA IN ATTIVITA AMMIN. E CONTABILI (AREA FUNZIONARI ED E. Q.)	1	UFF. SERVIZI ECONOMICI		Sig. B. EMILIO
5	SPECIALISTA IN ATTIVITA' DI VIGILANZA (AREA FUNZIONARI ED E. Q.)	1	COMANDO DI POLIZIA LOCALE		Sig. R. FRANCESCO
6	EDUCATORE (AREA FUNZIONARI ED E. Q.)	1	UFF. PUBBLICA ISTRUZIONE		REVOCATO DET. 02/2024

Per tale procedura si è verificato il rispetto del limite di una spesa complessiva non superiore allo 0,55 per cento del monte salari 2018 relativo alla spesa del personale.

Nella tabella sottostante viene evidenziato il rispetto del limite dello 0,55% del monte salari dell'anno 2018, desunto dalle tabelle 12 e 13 del Conto annuale dello stesso anno.

**Tabella 18: Progressioni tra le Aree – Procedura transitoria – Rispetto limiti dello 0,55% del monte salari anno 2018.**

<b>PROGRESSIONI TRA LE AREE - DISCIPLINA IN DEROGA ART. 13 CCNL 16.11.2022 -</b>		
<b>ID</b>	<b>DA ISTRUTTORE A FUNZIONARIO</b>	<b>MAGG. SPESA</b>
1	B. S. (PART TIME 50%)	989,21
2	B. E.	1.978,42
3	G. A.	1.978,42
4	O. A.	1.978,42
5	R. F.	1.978,42
6	R. S. (SOSPESO IN ATTESA DI PARERE ARAN)	-
<b>TOTALE MAGGIORE SPESA PROGRESS. VERTICALI</b>		<b>8.902,89</b>
<b>BUDGET PROGRESSIONI TRA AREE DISCIPL. IN DEROGA</b>		
TABELLA T. 12 C. ANNUALE 2018*		2.506.762
TABELLA T. 13 C. ANNUALE 2018*		365.517
<b>TOTALE MONTE SALARI 2018</b>		<b>2.872.279</b>
<b>0,55% MONTE SALARI 2018 - PLAFOND PROGRESS. VERTICALI</b>		<b>15.797,53</b>

\*Al netto di quanto erogato a dirigenti e segretario

## **5. Il conferimento di incarichi a tempo determinato (art. 110 TUEL)**

L'attuale formulazione dell'art. 110, comma 1<sup>25</sup>, del d. lgs. n. 267/2000 pone, come tetto per il conferimento degli incarichi dirigenziali a tempo determinato in dotazione organica, il limite del 30% delle posizioni dirigenziali previste nella stessa dotazione organica dell'ente e l'espletamento di una procedura di selezione pubblica.

Per gli incarichi dirigenziali fuori dotazione organica, ai sensi del comma 2<sup>26</sup> dello stesso art. 110, resta ferma il limite previgente le modifiche apportate dal d. l. n. 90 del 24.06.2014,

<sup>25</sup> Art. 110, comma 1, d. lgs. n. 267/2000, come modificato dal d. l. 90/2014 "Lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato. Per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità. Fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico."

<sup>26</sup> Art. 110, comma 2, d.lgs. n. 267/2000, come modificato dal d.l. n. 90/2014 "Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, negli enti in cui è prevista la dirigenza, stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, contratti a tempo determinato per i dirigenti e le alte specializzazioni, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. Tali contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5 per cento del totale della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva e comunque per almeno una unità. Negli altri enti, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, solo in assenza di professionalità analoghe presenti all'interno dell'ente, contratti a tempo determinato

ossia il 5% del totale della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva, e comunque per almeno una unità.

Per completezza va detto, in merito alla procedura di selezione per la scelta dei candidati cui conferire gli incarichi, che i precedenti orientamenti giurisprudenziali in materia<sup>27</sup>, che descrivevano la procedura in oggetto come procedura para-concorsuale assimilabile ad una vera e propria procedura concorsuale, con relativa competenza del giudice amministrativo, devono ritenersi superati a seguito della pronuncia del Consiglio di Stato con sentenza 1549/2017 del 04/04/2017 (sentenza di riforma proprio della sentenza del TAR Umbria 494/2016 richiamato in nota). In tale pronuncia il Consiglio di Stato chiarisce che: *“Per quanto rivestita di forme atte a garantire pubblicità, massima partecipazione e selezione effettiva dei candidati, la procedura in questione non ha le caratteristiche del concorso pubblico e più precisamente delle «procedure concorsuali per l’assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni». In base all’art. 63, comma 4, del testo unico sul pubblico impiego di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell’ambito del pubblico impiego “privatizzato” solo queste procedure radicano la giurisdizione amministrativa.”* Così argomentando, il Consiglio di Stato nega la stessa competenza del giudice amministrativo ad esprimersi sulla questione, proseguendo: *“Al riguardo devono essere richiamati i principi espressi in materia dalle Sezioni unite della Cassazione, secondo cui è devoluta alla giurisdizione del giudice ordinario la controversia originata dall’impugnazione di atti di una procedura selettiva finalizzata al conferimento di incarichi dirigenziali a carattere non concorsuale, laddove per concorso si intende la procedura di valutazione comparativa sulla base dei criteri e delle prove fissate in un bando da parte di una commissione esaminatrice con poteri decisori e destinata alla formazione di una graduatoria finale di merito dei candidati, mentre al di fuori di questo schema l’individuazione del soggetto cui conferire l’incarico invece costituisce l’esito di una valutazione di carattere discrezionale, che rimette all’amministrazione la scelta, del tutto fiduciaria, del candidato da collocare in posizione di vertice, ancorché ciò avvenga mediante un giudizio comparativo tra curricula diversi”*.

---

*di dirigenti, alte specializzazioni o funzionari dell'area direttiva, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. Tali contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5 per cento della dotazione organica dell'ente arrotondando il prodotto all'unità superiore, o ad una unità negli enti con una dotazione organica inferiore alle 20 unità”*.

<sup>27</sup> Si veda, al riguardo, TAR Umbria, 10 giugno 2016, n. 494; TAR di Lecce, sez. II, 21 dicembre 2015 n. 3661; TAR Perugia, sez. I, 30 aprile 2015, n. 192; TAR Sicilia Catania, sez. II, 11 ottobre 2013, n. 2465; TAR Piemonte, sez. II, 21 marzo 2012, n. 362; TAR Toscana, sez. I, 11 novembre 2010, n. 6578; TAR Campania Napoli, sez. V, 9 dicembre 2002, n. 7887.

Lo stesso Consiglio così conclude: “Pertanto, solo laddove la selezione si manifesti nelle forme tipiche del concorso vengono in rilievo, in base alla scelta del legislatore, posizioni di interesse legittimo contrapposte alle superiori scelte di interesse pubblico dell’amministrazione, espresse attraverso forme procedimentalizzate ed una motivazione finale ritraibile dai criteri di valutazione dei titoli e delle prove e dalla relativa graduatoria. Quando invece la selezione, pur aperta, non si esprima in queste forme tipiche, la stessa mantiene i connotati della scelta fiduciaria, attinente al potere privatistico dell’amministrazione pubblica in materia di personale dipendente.”

Il vigente Statuto del Comune di Abano Terme, al comma 4<sup>28</sup> dell’art. 33 prevede la possibilità di ricoprire dei posti di responsabili di uffici o di servizi, di qualifica dirigenziale o di alta specializzazione, mediante contratto a tempo determinato di diritto pubblico o di diritto privato, facendo un rinvio ai criteri e ai limiti previsti dalla normativa vigente. Il secondo periodo del comma 7<sup>29</sup> dello stesso art. 33 disciplina gli incarichi a tempo determinato fuori dotazione organica, anche in questo caso rinviando ai limiti stabiliti dalla legge, con conferimento di incarichi dirigenziali a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, desumibile da concrete esperienze di lavoro.

Poco più dettagliata è la regolamentazione degli incarichi dirigenziali a tempo determinato contenuta nel Regolamento degli uffici e dei servizi vigente. L’art. 15 bis del suddetto Regolamento nel richiamare la previsione dello Statuto sopra esposta fissa il limite della durata in una durata non superiore a quattro mesi dalla cessazione del Consiglio comunale in carica al momento dell’assunzione stessa. Il comma 2 del citato art. 15 bis specifica che, nell’affidamento degli incarichi a contratto, si tenga conto dei titoli posseduti e dell’attitudine nonché della capacità professionale. Degno di rilievo è anche il comma 3 dello stesso articolo, che prevede la possibilità di integrare la retribuzione del dirigente a contratto da una indennità ad *personam* commisurata alla qualificazione in possesso e alla temporaneità del rapporto. I successivi commi 4 e 5 sono relativi alle procedure per il conferimento dell’incarico.

---

<sup>28</sup> Art. 33, comma 4, Statuto del Comune di Abano Terme: *“I posti di responsabili degli uffici o servizi, di qualifica dirigenziale o di alta specializzazione, possono essere coperti mediante contratto a tempo determinato di diritto pubblico o di diritto privato, nel rispetto della vigente normativa.*

*Comma 2: “Le modalità che disciplinano gli incarichi di direzione ad esterni sono stabilite dal Regolamento sull’ordinamento degli Uffici e dei Servizi.”*

<sup>29</sup> Art. 33, comma 7 secondo periodo dello Statuto di Abano Terme: *“Entro i limiti stabiliti dalla legge, può essere stipulato, anche fuori della dotazione organica, un contratto a tempo determinato per conferire le funzioni di dirigente a persona di particolare e comprovata qualificazione professionale, desumibile da concrete esperienze di lavoro.”*

Né lo Statuto né il Regolamento contengono limiti quantitativi al conferimento degli stessi incarichi, ritenendo, pertanto, implicitamente applicabili quelli previsti dai citati articoli del TUEL, ossia il tetto del 5% del totale della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva e comunque per almeno una unità, per gli incarichi fuori dotazione organica (art. 110, comma 2, del TUEL) ed il 30% dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità, per gli incarichi in dotazione organica (Art. 110, comma 1, del TUEL)

Nel periodo 2019-2023, nell'Ente esaminato si è riscontrato l'esistenza degli incarichi dirigenziali a tempo determinato, di cui all'art. 110 del TUEL, riportati nella seguente tabella, tutti in dotazione organica e dunque ai sensi del comma 1.

**Tabella 19: Incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 110 vigenti negli anni 2019-2023;**

<b>INCARICHI DIRIGENZIALI EX ART.110 VIGENTI NEGLI ANNI 2019/2023</b>					
<b>ID</b>	<b>NOME E COGNOME</b>	<b>PERIODO</b>		<b>ATTO DI CONFERIMENTO</b>	<b>SETTORE</b>
		<b>DAL</b>	<b>AL</b>		
1	ARCH. LEONARDO M.	01/01/2018	SCADENZA MANDATO SINDACO	DEC. SIND. 45925/2017	SERVIZI TECNICI
2	ARCH. LEONARDO M.	01/11/2022	SCADENZA MANDATO SINDACO	DEC. SIND. 39885/2022	SERVIZI TECNICI

Tutti gli incarichi riportati in tabella sono stati preceduti da procedura selettiva su cui non si hanno osservazione da formulare.

Vigendo nel periodo considerato, sempre un unico incarico, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL, appare rispettato il limite quantitativo previsto dalla citata disposizione.

## **6. Anagrafe delle prestazioni e incarichi autorizzati ai propri dipendenti**

Il Comune di Abano Terme ha ottemperato agli obblighi di comunicazione degli incarichi autorizzati ai propri dipendenti trasmessi annualmente al Dipartimento della funzione pubblica in via telematica (art. 53, cc. 12-14, d. lgs. n. 165/2001).

Si è, inoltre, verificato l'adempimento degli obblighi di pubblicità sul sito istituzionale dell'Ente degli stessi incarichi (art. 18, c. 1, del d.lgs. n. 33/2013), inserendo il link per la stessa banca dati del Dipartimento della funzione pubblica.

Le procedure e i criteri per l'autorizzazione degli incarichi esterni ai propri dipendenti sono regolamentate al capo VI del vigente Regolamento degli uffici e dei servizi agli artt. 37-42.

Il citato Regolamento all'art. 38 stabilisce la competenza al rilascio dell'autorizzazione ai dipendenti (personale del comparto con part time superiore al 50%, dirigenti e Segretario

comunale) per lo svolgimento di incarichi esterni all'ente di appartenenza. L'art. 39<sup>30</sup> elenca una serie di ipotesi di incarichi che non possono in nessun caso essere autorizzati; in estrema sintesi, sono contemplate 3 ipotesi:

- A) incarichi che hanno o possono avere connessioni con compiti, obblighi e doveri d'ufficio del dipendente;
- B) incarichi che oltrepassano i limiti della occasionalità e saltuarietà salvo, che per la natura e per le modalità di svolgimento della prestazione, nonché per l'esiguità del compenso, si escluda in assoluto il carattere dell'intensità e della professionalità nonché il rischio della prevalenza rispetto all'attività svolta in qualità di dipendente;
- C) incarichi che complessivamente considerati si configurino come svolgimento di una libera professione, intendendo per tale un'attività - anche come sommatoria di più incarichi - che in termini lucrativi, sia prevalente rispetto a quella di pubblico dipendente.

Il successivo art. 40 pone dei limiti, abbastanza stringenti, agli incarichi astrattamente autorizzabili. Viene previsto che l'incarico o le prestazioni esterne abbiano di norma carattere occasionale e temporaneo e debbano avvenire fuori dell'orario di lavoro; gli stessi non possono assumere, in termini lucrativi, carattere consistente (viene posto il limite al 30% del trattamento economico fisso e continuativo spettante in virtù del rapporto di pubblico impiego con il Comune di Abano Terme in ragione di anno). Nel caso dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa gli stessi devono comunque garantire, durante l'espletamento dell'incarico autorizzato, la disponibilità nei confronti del Comune oltre l'orario d'obbligo, in funzione delle

---

<sup>30</sup> Art. 39 Regolamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Abano Terme: *“Gli incarichi non possono in ogni caso essere autorizzati quando:*

*hanno o possono avere connessioni con compiti, obblighi e doveri d'ufficio del dipendente, come ad esempio, quelli che: a) vengono effettuati a favore di soggetti privati nei confronti dei quali il dipendente o il suo Settore di appartenenza svolge, o ha svolto da meno di un anno, funzioni relative al rilascio di concessioni o autorizzazioni comunali; b) vengano effettuati a favore di soggetti nei confronti dei quali il dipendente o il suo Settore svolge funzioni di controllo o vigilanza; c) hanno ad oggetto il collaudo, la progettazione, la direzione lavori, la partecipazione a commissioni di aggiudicazione o altre prestazioni professionali in favore di soggetti privati; d) avvengano a favore di soggetti che sono, o che lo sono stati da meno di un anno, fornitori di beni o servizi per l'Amministrazione Comunale, con esclusione degli incarichi a favore degli Enti Pubblici non economici preposti alla gestione di servizi pubblici locali, nel caso venga accertato un interesse da parte dello stesso Comune al conferimento dell'incarico. e) generano o possono generare conflitti di interesse o comunque situazioni di incompatibilità con le funzioni svolte dal dipendente;*

*2. oltrepassano i limiti della occasionalità e saltuarietà; possono tuttavia essere autorizzati rapporti di collaborazione anche a carattere continuativo quando, per la natura e per le modalità di svolgimento della prestazione, nonché per l'esiguità del compenso, si escluda in assoluto il carattere dell'intensità e della professionalità nonché il rischio della prevalenza rispetto all'attività svolta in qualità di dipendente.*

*3. si riferiscono allo svolgimento di libera professione intendendosi per tale un'attività - anche come sommatoria di più incarichi - che in termini lucrativi, sia prevalente rispetto a quella di pubblico dipendente.*

esigenze dell'Amministrazione stessa connesse alle specifiche funzioni loro affidate; viene previsto di norma un limite temporale di un anno per l'incarico esterno, eventualmente prorogabile di un altro anno, tranne che per la partecipazione a commissioni od organi collegiali la cui attività non possa esaurirsi in un tempo predeterminato. Il successivo art. 41 disciplina la procedura per la richiesta e l'ottenimento dell'autorizzazione. Viene previsto, infine, all'art. 42 che al termine di ciascun anno l'ufficio personale trasmetta al Sindaco e all'assessore al personale un report con le autorizzazioni concesse, i destinatari e la tipologia di incarichi svolti.

La suddetta disciplina dettata dal Regolamento dell'Ente appare in linea con la normativa vigente.

Sulla base degli elenchi trasmessi al Dipartimento della funzione pubblica, a scandaglio, si è presa visione della documentazione relativa ai sottoelencati incarichi extraistituzionali autorizzati ai dipendenti del Comune, rispetto ai quali non si hanno osservazioni da formulare.

**Tabella 20:elenco incarichi extraistituzionali autorizzati esaminati;**

INCARICHI AUTORIZZATI AI DIPENDENTI ESAMINATI							
ID	ANNO	DIPENDENTE	ENTE CONFERENTE	TIPOLOGIA DI INCARICO	PERIODO	ATTO AUTORIZZ.	IMPORTO (Euro)
1	2019	Ing. ANDREA B.	IPAB - Antica Scuola dei battuti	CONSULENZA INFORMATICA	15/01-30/04/19	Nota 1759 del 15/01/19	3.400 Nette
2	2020	Dott. ANDREA T.	ANCI VENETO - SERVIZIO CIVILE	DOCENTE CORSO DI FORMAZ.	07/09-12/09/2020 10h	Nota SP del 03/09/2020	600
3	2021-22	Geom. ANTONELLA G.	COMUNE DUE CARRARE	SUPPORTO AL RUP	01/12/21-30/06/22	Nota 43926/21	4.928
4	2021	Arch. LEONARDO M.	UNIVERSITA IUAV - VENEZIA	COMMISS. GIUDICATR. ESAMI DI STATO	Giugno 21-Dic. 2021 4 Giorni	Nota SP del 26/04/2021 e Nota 32534/2021	825
5	2022	Dott. RAFFAELE C.	UNIVERSITA' - Ca' Foscari - Venezia	DOCENTE CORSO DI FORMAZ.	07/02-16/09/22 (40 ORE)	Nota 3760/2022	1.000
6	2023	Dott.ssa SARA D.	Soc. 2001 Srl	ISTRUTTORE SPORTIVO	07/09/23-31/05/24	Nota 31683/2023	5.000 Lordo
7	2023	Dott.ssa VERONICA L.	COMUNE DI MONTEGROTTO	ISTRUTTORIA PRATICHE EDILIZIE	27/03/23-30/06/2023	Nota 11182/2023	4.101,30

## 7. Il conferimento di incarichi a soggetti esterni (art. 7, c. 6, d.lgs. n.165/2001)

La disciplina del conferimento di incarichi individuali a soggetti esterni è contenuta nel Capo V agli artt. 24 e seguenti del più volte citato Regolamento degli uffici e dei servizi.

Gli art. 24 e 25 del suddetto Regolamento contengono i principi e l'ambito di applicazione della disciplina in esame. L'art. 25, in particolare, esclude dalla disciplina in esame i collaboratori esterni a supporto degli organi politici, gli incarichi relativi alla rappresentanza in giudizio, le attività di progettazione urbanistica e di opere e lavori pubblici disciplinate specificamente dal Codice degli appalti, e, allo stesso modo, ritiene escluse le attività aventi rilevante contenuto artistico, scientifico, culturale e didattico-formativo, la cui cura o realizzazione sarà conferita *intuitu personae*, tenendo conto del significativo valore dei soggetti da incaricare.

L'art. 26 del Regolamento, al comma 1, prevede la possibilità del conferimento di un incarico di collaborazione esterna solo nel caso specifico in cui "...la prestazione richiesta sia

connotata da un particolare contenuto di professionalità e richieda pertanto qualifiche, titoli di studio, esperienze o competenze specifiche, ivi compresa l'eventuale iscrizione in speciali Albi, Ordini o Elenchi." Al comma 2 dello stesso art. 26, infatti, si dispone che l'Ente faccia ricorso a forme flessibili di assunzione e di impiego del personale di cui all'art.36 del d.lgs.165/2001 (somministrazione di lavoro temporaneo, l'assunzione di personale a tempo determinato, e l'appalto di servizi.) per le esigenze temporanee o eccezionali, per le quali si debba richiedere a terzi prestazioni che non richiedono un'elevata professionalità o che attengono all'attività ordinaria degli uffici.

Gli artt. 28 e 29 sono relativi alla programmazione delle collaborazioni esterne e all'attestazione del responsabile del Servizio interessato relativa all'impossibilità oggettiva di utilizzare il personale in servizio a tempo indeterminato o determinato per lo svolgimento dell'attività che si intende affidare al soggetto esterno, nonché della specifica professionalità richiesta.

L'art. 30 disciplina nel dettaglio il procedimento da seguire per l'affidamento dei suddetti incarichi e prevede, in sintesi, un avviso da pubblicare all'albo comunale e sul sito istituzionale dell'Ente, il contenuto dell'avviso, e i criteri cui si dovrà attenere la commissione per la valutazione delle candidature. Il successivo art. 31 definisce i requisiti, le incompatibilità e gli obblighi dell'incaricato, infine l'art. 32 specifica le forme e il contenuto del contratto di collaborazione.

La suddetta disciplina regolamentare risulta, sostanzialmente, rispettosa della normativa di riferimento di cui all'art. 7 del d.lgs. n. 165/2001<sup>31</sup>, prevedendo che il conferimento

---

<sup>31</sup> Art. 7, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001: "Fermo restando quanto previsto dal comma 5-bis, per specifiche esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possono conferire esclusivamente incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei seguenti presupposti di legittimità:

a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente;

b) l'amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;

c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata; non è ammesso il rinnovo; l'eventuale proroga dell'incarico originario è consentita, in via eccezionale, al solo fine di completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore, ferma restando la misura del compenso pattuito in sede di affidamento dell'incarico;

d) devono essere preventivamente determinati durata, oggetto e compenso della collaborazione.

Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria in caso di stipulazione di contratti di collaborazione per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo, dei mestieri artigianali o dell'attività informatica nonché a supporto dell'attività didattica e di ricerca, per i servizi di orientamento, compreso il collocamento, e di certificazione dei

dell'incarico sia effettuato con procedure comparative e del principio di trasparenza, con pubblicazione dell'incarico conferito all'albo comunale e sul sito istituzionale dell'Ente.

Per quanto concerne il rispetto delle disposizioni di cui all'art. 6, comma 7<sup>32</sup>, del decreto legge n. 78/2010, che poneva il limite alle spese di consulenze fissandolo nel 20% della stessa spesa sostenuta nel 2009, in accordo con il parere espresso dalla Sezione regionale di controllo della Lombardia della Corte dei conti n. 6/2011, si è inteso riferire tale limite ai soli incarichi di studio e consulenza e non anche agli incarichi di collaborazione professionale autonoma o coordinata e continuativa (pur riconoscendo la possibilità di ritenere assimilabili le due terminologie utilizzate).

Si rappresenta, innanzitutto, che il successivo comma 10 dello stesso art. 6 del citato d. l. n. 78/2010 prevedeva la facoltà di compensare le spese per studi e consulenze con le spese per relazioni pubbliche, convegni, mostre, pubblicità e di rappresentanza<sup>33</sup>, così come chiarito anche dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 40 del 23.12.2010.

---

*contratti di lavoro di cui al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, purché senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore.*

*Il ricorso ai contratti di cui al presente comma per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei soggetti incaricati ai sensi del medesimo comma come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti. Il secondo periodo dell'articolo 1, comma 9, del decreto-legge 12 luglio 2004, n. 168 convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2004, n. 191, è soppresso. Si applicano le disposizioni previste dall'articolo 36, comma 3, del presente decreto e, in caso di violazione delle disposizioni di cui al presente comma, fermo restando il divieto di costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, si applica quanto previsto dal citato articolo 36, comma 5-quater.*

*6 bis. Le amministrazioni pubbliche disciplinano e rendono pubbliche, secondo i propri ordinamenti, procedure comparative per il conferimento degli incarichi di collaborazione.*

*6-ter. I regolamenti di cui all'articolo 110, comma 6, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, si adeguano ai principi di cui al comma 6.*

<sup>32</sup> Art. 6, comma 7, d.l. n. 78/2010: *“a decorrere dall'anno 2011 la spesa annua per studi ed incarichi di consulenza, inclusa quella relativa a studi ed incarichi di consulenza conferiti a pubblici dipendenti, sostenuta dalle pubbliche amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, incluse le autorità indipendenti, escluse le università, gli enti e le fondazioni di ricerca e gli organismi equiparati nonché gli incarichi di studio e consulenza connessi ai processi di privatizzazione e alla regolamentazione del settore finanziario, non può essere superiore al 20 per cento di quella sostenuta nell'anno 2009. L'affidamento di incarichi in assenza dei presupposti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle attività sanitarie connesse con il reclutamento, l'avanzamento e l'impiego del personale delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.*

<sup>33</sup> Art. 6, comma 10, d.l. 78/2010: *“Resta ferma la possibilità di effettuare variazioni compensative tra le spese di cui ai commi 7 e 8 con le modalità previste dall'articolo 14 del decreto-legge 2 luglio 2007, n. 81 convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2007, n. 127.”*

Si rammenta che, per gli anni 2014 e 2015, l'art. 1, comma 5<sup>34</sup>, del d. l. n. 101 del 31.08.2013 aveva ulteriormente ridotto il limite per le spese di consulenze, fissandole rispettivamente all'80% del limite di spesa del 2013 e al 75% del limite determinato per il 2014.

Successivamente, l'applicabilità della citata disposizione dell'art. 6, comma 7, del d. l. 78/2010 (in pratica il limite alle spese di consulenza) è stata sospesa, ai sensi dell'art. 21 bis<sup>35</sup> del d.l. n. 50 del 24.04.2017, per i Comuni che abbiano approvato il proprio rendiconto entro il 30 aprile 2017.

Dal 2018 tale sospensione del limite delle consulenze vigeva per tutti i Comuni che hanno approvato il bilancio preventivo dell'esercizio di riferimento entro il 31 dicembre dell'anno precedente e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243.

Infine, a partire dall'anno 2020 la disposizione del citato art. 6, comma 7, del d.l. 78/2010, viene abrogata per tutte le regioni e gli enti locali e loro organismi ed enti strumentali dall'art. 57, comma 2, del d.l. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito con modificazioni dalla l. 19 dicembre 2019, n. 157.

L'Ente, in sede di verifica, ha sostenuto di non aver conferito incarichi di consulenza in nessun degli anni oggetto di verifica, ed in effetti dai rendiconti approvati l'importo risulta pari a zero.

Dall'elenco degli incarichi di collaborazione professionale conferiti, si sono analizzati i conferimenti riportati nella seguente tabella:

---

<sup>34</sup> Art. 1, comma 5, del d.l. n. 101 del 31.08.2013: *“La spesa annua per studi e incarichi di consulenza, inclusa quella relativa a studi e incarichi di consulenza conferiti a pubblici dipendenti, sostenuta dalle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonché dalle autorità indipendenti e dalla Commissione nazionale per le società e la borsa (CONSOB), escluse le università, gli enti e le fondazioni di ricerca e gli organismi equiparati, nonché gli istituti culturali e gli incarichi di studio e consulenza connessi ai processi di privatizzazione e alla regolamentazione del settore finanziario, non può essere superiore, per l'anno 2014, all'80 per cento del limite di spesa per l'anno 2013 e, per l'anno 2015, al 75 per cento dell'anno 2014 così come determinato dall'applicazione della disposizione di cui al comma 7 dell'articolo 6 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.....”*

<sup>35</sup> Art. 21 bis del d.l. n. 50 del 24.04.2017: *“Per l'anno 2017, ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il rendiconto 2016 entro il 30 aprile 2017 e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, non si applicano le limitazioni e i vincoli di cui: a) all'articolo 6, commi 7, 8, fatta eccezione delle spese per mostre, 9 e 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122; 2. A decorrere dall'esercizio 2018 le disposizioni del comma 1 si applicano esclusivamente ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il bilancio preventivo dell'esercizio di riferimento entro il 31 dicembre dell'anno precedente e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243.*

**Tabella 21: elenco incarichi di consulenza e/o collaborazione professionali esaminati;**

<b>INCARICHI DI COLLABORAZIONE ESTERNA ESAMINATI</b>						
<b>ID</b>	<b>ANNO</b>	<b>PROFESSIONISTA INCARICATO</b>	<b>OGGETTO DELL'INCARICO</b>	<b>ATTI CONFERIM.</b>	<b>PROC. COMPARAT.</b>	<b>IMPORTO</b>
1	2021	DOTT.SSA CLAUDIA C.	COORD. PEDAGOGICO ASILI NIDO COMUNALI	DET. 133/2021	SI	5.000
2	2020-21	DOTT. GIOVANNI F.	MANAGER DISTRETTO TERRITORIALE DEL COMMERCIO COMUNI ABANO, MONTEGROTTO, BATTAGLIA T.	DET. 592/2020	SI	50.000,00
3	2022-23	ING. ADELAIDE R.	SUPPORTO ALL'UFFICIO EDILIZIA PRIVATA 14/11/22-28/02/23	DET. 1205/2022	SI	3.000,00
4	2023	SI. S. ELENA	SUPP. TEMPORANEO AI "SERVIZI DEMOGRAFICI"	DET. 195/2023	SI	5.000,00

Sugli incarichi esaminati non si hanno osservazioni da formulare.

In relazione al divieto di conferimento di incarichi di studio e consulenza, dirigenziali e direttivi, a soggetti già lavoratori privati o pubblici collocati in quiescenza, in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 5, comma 9<sup>36</sup> del d. l. n. 95/2012, come introdotte dall'art. 6, comma 1 del d.l. n. 90/2014 ed entrate in vigore il 25.6.2014, l'Ente ha rilasciato, in data 15/05/2024, apposita attestazione a firma dal dirigente del Settore II " Servizi finanziari e alla persona" dell'Ente, in cui certifica che, negli anni interessati dalla presente verifica, non risultano essere conferiti incarichi della suddetta tipologia a lavoratori, pubblici o privati, collocati in quiescenza.

## **8. La contrattazione decentrata integrativa del personale del comparto.**

### **8.1 La costituzione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.**

Nell'ente esaminato la quantificazione annuale delle risorse destinate al trattamento accessorio viene formalizzata, con una determina dirigenziale. Con una deliberazione di Giunta comunale viene invece autorizzata l'eventuale l'integrazione del fondo con risorse variabili.

<sup>36</sup> Art. 5, comma 9, del d. l. 95/2012: "E' fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2011, nonché' alle pubbliche amministrazioni inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196 nonché' alle autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob) di attribuire incarichi di studio e di consulenza a soggetti già lavoratori privati o pubblici collocati in quiescenza. Alle suddette amministrazioni è, altresì, fatto divieto di conferire ai medesimi soggetti incarichi dirigenziali o direttivi o cariche in organi di governo delle amministrazioni di cui al primo periodo e degli enti e società da esse controllati, ad eccezione dei componenti delle giunte degli enti territoriali e dei componenti o titolari degli organi elettivi degli enti di cui all'articolo 2, comma 2-bis, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125"

Con la medesima Delibera di Giunta comunale viene autorizzata la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto integrativo.

Si rileva che in alcuni contratti decentrati la sottoscrizione per la destinazione delle risorse avviene praticamente ad anno già concluso, pur essendo la costituzione del fondo fatta in tempi corretti, nello specifico:

- Anno 2019, CCDI economico sottoscritto in data 17/10/2019;
- Anno 2021, CCDI economico sottoscritto in data 14/12/2021;
- Anno 2022, CCDI economico sottoscritto in data 19/12/2022;
- Anno 2023, CCDI economico sottoscritto in data 18/12/2023;

Si osserva che in tutti gli anni sopra richiamati il processo di contrattazione decentrata si è comunque concluso, con la sottoscrizione del CCDI, entro l'anno di riferimento, e ciò regolarizza l'utilizzo delle risorse decentrate (cfr. *Corte dei conti Friuli Venezia Giulia delibera 29 del 24.04.2018 o ARAN parere CFL17*), tuttavia si evidenzia che ciò evidentemente rappresenta una criticità nella gestione delle risorse della contrattazione decentrata, rimarcata anche dagli orientamenti della giurisprudenza contabile che, in merito, così si esprime “...una tardiva contrattazione integrativa, nella misura in cui essa costituisce presupposto per il perseguimento e il raggiungimento degli obiettivi, nella sostanza svilisce le finalità sottese all'istituto ora in parola e compromette o rischia di compromettere il raggiungimento dei risultati attesi.” (Corte dei conti FVG Del. 29/2018 sopra citata).

I dati relativi alle voci che hanno alimentato il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e al loro utilizzo per le annualità 2018/2023, sono riportati nelle tabelle compilate dall'Ente ed allegate alla presente relazione (All. nn. 1-3).

Nelle suddette tabelle viene indicato anche il valore complessivo dell'annualità 2016 (cfr. All. 2), ai fini della verifica del rispetto del limite di finanza pubblica imposto dall'art. 23, comma 2<sup>37</sup>, del d.lgs. n. 75 del 25.05.2017.

---

<sup>37</sup> Art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 25.05.2017: “Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016”.

L'andamento delle risorse decentrate destinate al salario accessorio del personale di comparto nel Comune di Abano Terme, per il periodo 2018/2023, è compendiato nel prospetto di rilevazione sintetica compilato dall'Ente (cfr. All. 1), su specifica richiesta avanzata in sede di verifica, e riportata nella seguente tabella n. 22. Gli importi esposti comprendono, nella prima riga, tutte le risorse del fondo, incluse quelle relative alla previsione dell'art. 67, comma 32, lett. C) del CCNL 21.05.2018 (precedentemente prevista dall'art. 15, comma 1, lett. K del CCNL 01.04.1999), ossia di quelle risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale per singole attività, e che per il fondo del salario accessorio non rappresentano altro che delle semplici partite di giro con specifici finanziamenti; nella seconda riga, invece, il fondo è considerato al netto delle suddette risorse:

**Tabella 22: Tabella di rilevazione sintetica fondo accessorio e spesa pro capite;**

A) UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO E RELATIVA VARIAZIONE							
ANNI	2016	2019	2020	2021	2022	2023	Variazione 2016/2023
N° unità	113	113	114	116	107	113	0
B) VALORI COMPLESSIVO DEL FONDO IN VALORE ASSOLUTO E REALTIVA VARIAZIONE							
ANNI	2016	2019	2020	2021	2022	2023	Var. perc. 2016/2023
Totale fondo (Con risorse ex art. 67, comma 3, lett. c)	€427.430,43	€462.892,00	€462.208,00	€487.420,00	€514.947,00	€512.859,00	20,0%
Totale fondo (Senza risorse ex art. 67, comma 3, lett. c)	€410.329,43	€435.122,00	€443.142,00	€435.920,00	€459.761,25	€474.159,00	15,6%
C) VARIAZIONE DELLA SPESA PRO CAPITE(B/A)							
ANNI	2016	2019	2020	2021	2022	2023	Var. perc. 2016/2023
Costo per dipendente (Con risorse ex art. 67, comma 3, lett. c)	€3.782,57	€4.096,39	€4.054,46	€4.201,90	€4.812,59	€4.538,58	20,0%
Costo per dipendente (Senza risorse ex art. 67, comma 3, lett. c)	€3.631,23	€3.850,64	€3.887,21	€3.757,93	€4.296,83	€4.196,10	15,6%

Nella successiva tabella sono esposti in dettaglio le varie voci le voci costitutive del fondo negli anni 2018 - 2023, secondo lo schema del CCNL sottoscritto il 21/05/2018.

**Tabella 23: Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività (Anni 2018/2023);**

<b>COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE CCNL 21.05.2018 - COMUNE DI ABANO TERME (PD)</b>						
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (art. 67, comma 1 e 2 CCNL 21.05.2018)</i>	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Art. 67 c. 1 Ccnl 21.05.2018 - Unico importo 2017	300.450	304.706	304.706	304.706	304.706	304.706
Art. 67 c. 2 lett.a) Ccnl 21.05.2018 - (Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019).		10.067	10.067	10.067	10.067	10.067
Art. 67 c. 2 lett. b) Ccnl 21.05.2018 - Ridet. per rivalutazione delle progressioni economiche a seguito degli aumenti tabellari previsti dal CCNL 21.05.2018.	3.815	3.815	3.815	3.815	3.815	3.815
Art. 67 c. 2 lett. c) Ccnl 21.05.2018 - RIA e ass. ad pers. cessati	2.095	3.445	4.894	6.985	7.712	8.175
Art. 79 CCNL comma 1 lett b) CCNL 16.11.2022 - incremento €84,5 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2018						9.464
Art. 79 CCNL comma 1 bis CCNL 16.11.2022- differenziali B1-B3, D1-D3						10.761
Art. 79 CCNL comma 1 lett d) CCNL 16.11.2022 - differenziali PEO 2019-2021						3.161
<b>A) TOTALE RISORSE FISSE</b>	<b>306.360</b>	<b>322.033</b>	<b>323.482</b>	<b>325.573</b>	<b>326.300</b>	<b>350.149</b>
<b>RISORSE VARIABILI (art. 67, commi 3 e 4, CCNL 21.05.2018)</b>						
Art. 67, comma 3, lett.a) (Art. 43 L. 449/1997 - Entr. conto terzi o per servizi all'utenza o sponsor)	3.893	3.000	5.000	9.500	35.186	3.700
Art. 67, comma 3, lett. c) - Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (Art. 113 DLgs 50/2016 - Quote incentivi funzioni tecniche)	7.757	24.770	20.000	42.000	20.000	18.600
Art. 67, comma 3, lett c) - Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (Art. 92 cc. 5-6 DLgs 163/06 - Quote inc. progettazione ad esaurimento)						16.400
Art. 67 c. 3 lett. d) Ccnl 21.05.2018- Una tantum RIA cessazioni anno precedente per mensilità residue	544	549	483	747	391	368
Art. 67 c.3 lett. e) Ccnl 21.05.2018 - Risp. straord. cons. anno prec.	2.132	1.972	5.934		3.444	5.390
Art. 67 c. 3 lett. f) Ccnl 21.05.2018 - Messì notificatori (art. 54 CCNL 14.09.2000).						
Art. 67 c. 3 lett. h) e comma 4 Ccnl 21.05.2018 - Integrazione 1,2% m.s. 1997	8.100	2.443	3.830	1.475	12.037	663
Art. 67 c. 3 lett. i) Ccnl 21.05.2018-Ris. Aggiuntive per obiet. ente anche in mantenimento dei servizi, collegati al piano della performance (Art. 67, c. 5, L. B. CCNL 21.05.2018)						
Art. 79 CCNL comma 1 lett b) CCNL 16.11.2022 - incremento €84,5 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2018 (ANNO 2021 E 2022)					9.464	9.464
Art. 68 c. 1 Ccnl 21.05.2018-Ris fisse non utilizzate fondi prec.			1.288			
<b>B) TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>22.426</b>	<b>32.734</b>	<b>36.535</b>	<b>53.722</b>	<b>80.522</b>	<b>54.585</b>
<b>C) DECURTAZIONI</b>						
Art. 67 c. 2 lett. e) Ccnl 21.05.2018-Decrem. pers. trasf. per disp. legge (processi associativi, delega o trasferimento di funzioni ecc.)						
Art. 7 c. 4 lett. u) Ccnl 21.05.2018 - Decurtazione dal fondo per il trattamento accessorio di ulteriori risorse destinate P.O.						
Art. 1 c. 456 L. 147/2013 - Decurtazione permanente sulle risorse fisse per economie ex art. 9, comma 2-bis, d.l. 78/2010						
Art. 23 c. 2 DLgs 75/2017 - Dec. fondo rispetto limite 2016						
Art. 40 c. 3-quinquies DLgs 165/2001 e art. 4, dl 16/2014, - Dec. annuale piani di recup.						
Altre decurtazioni	164					
<b>C) TOTALE DECURTAZIONI</b>	<b>164</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>D) TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE (A+B-C)</b>	<b>328.622</b>	<b>354.767</b>	<b>360.017</b>	<b>379.295</b>	<b>406.822</b>	<b>404.734</b>
<b>POSIZIONI ORGANIZZATIVE (BILANCIO)</b>						
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>						
Artt. 15 c. 4, 67 c. 1 Ccnl 21.05.2018 - Ris. dest. P.O. 2017	99.000	108.125	108.125	108.125	108.125	108.125
<b>Totale Risorse fisse</b>	<b>99.000</b>	<b>108.125</b>	<b>108.125</b>	<b>108.125</b>	<b>108.125</b>	<b>108.125</b>
<i>Decurtazioni</i>						
Art. 15 c. 7 Ccnl 21.05.2018 - Riduzione risorse destinate P.O. per incremento del fondo per il trattamento accessorio						
Altre decurtazioni						
<b>Totale Decurtazioni</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>E) Totale Posizioni organizzative (bilancio)</b>	<b>99.000</b>	<b>108.125</b>	<b>108.125</b>	<b>108.125</b>	<b>108.125</b>	<b>108.125</b>
<b>TOTALE RISORSE CERTIFICATE D+E</b>	<b>427.622</b>	<b>462.892</b>	<b>468.142</b>	<b>487.420</b>	<b>514.947</b>	<b>512.859</b>
Economie fondo eserc.prec.						
<b>TOTALE RISORSE</b>	<b>427.622</b>	<b>462.892</b>	<b>468.142</b>	<b>487.420</b>	<b>514.947</b>	<b>512.859</b>

In merito al limite di finanza pubblica, si ricorda che il fondo dell'anno 2016 costituisce l'importo limite, per gli anni 2017 e seguenti ai sensi dell'art. 23, comma 2<sup>38</sup>, del d.lgs. n. 75 del 25/05/2017. Peraltro, si evidenzia che la successiva disposizione contenuta nel comma 2, ultimo periodo<sup>39</sup>, dell'art. 33 d. l. 34 del 30/04/2019, consente, in caso di assunzione di personale, l'adeguamento del fondo 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.

Si premette che in sede di costituzione del fondo per l'anno 2019, con la determina 831 dell'08/08/2019, l'Ente ha provveduto alla rideterminazione del limite del fondo previsto portandolo da Euro 408.505 (voci soggette al limite), ad Euro 422.037,91.

In proposito, si precisa che la possibilità di una rideterminazione del limite di finanza pubblica, rappresentato dal fondo 2016, è esplicitamente consentita da alcune deliberazioni della Corte dei Conti (*cfr. in particolare deliberazione n. 37/2021/PAR, Sezione Regionale di Controllo per l'Emilia-Romagna e la deliberazione n. 182/2019<sup>40</sup> della Sezione Regionale di*

---

<sup>38</sup> Art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 25.05.2017: *“Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016”*.

<sup>39</sup> Art. 33, comma 2, ultimo periodo del D. L. 34 del 30/04/2019 *“Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio 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.”*

<sup>40</sup> Deliberazione 182/2019 Sezione Regionale di Controllo per il Piemonte *“Le Sezioni regionali di controllo hanno precisato che, nel computo del tetto di spesa previsto dalla disposizione, rientrano, ove non diversamente previsto dalla legge, tutte le risorse stanziare in bilancio dall'Ente e finalizzate al trattamento accessorio del personale, indipendentemente dall'origine delle maggiori risorse a tal fine destinate. Il limite all'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio riguarda tutti gli oneri accessori del personale e, pertanto, sia le risorse tratte dai fondi per la contrattazione integrativa sia le risorse poste direttamente a carico del bilancio delle singole amministrazioni (cfr., in tal senso, la Deliberazione della Sezione regionale di controllo per la Liguria n. 27/2019 cit. e la giurisprudenza ivi richiamata - Deliberazione della Sezione regionale di controllo per la Puglia n. 99/PAR/2018 e Deliberazione della Sezione regionale di controllo per la Lombardia n. 200/PAR/2018).”*

*Controllo per il Piemonte*). La stessa rideterminazione non può avere, peraltro, un effetto retroattivo finalizzato a creare disponibilità in termini di economie sul fondo, ma soltanto un effetto diretto a quantificare in modo corretto la costituzione del fondo per il futuro, anche ai fini di una ragionevole e non penalizzante applicazione dei limiti di finanza pubblica.

Nel caso specifico del caso del Comune di Abano Terme gli incrementi del limite di finanza pubblica del fondo del 2016 hanno riguardati le voci riportati nella seguente tabella:

**Tabella 24: Voci incrementalite limite fondo anno 2016;**

<b>RIDETERMINAZIONE LIMITE FONDO ANNO 2016</b>			
<b>ID</b>	<b>VOCI INCREMENTALE/LIMITE FONDO</b>	<b>EURO</b>	<b>ESTREMI NORMATIVI</b>
A	<i>RIDET. VOCE INCREM. STIPENDIO</i>	277	dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 2002-05 - n. 1 CCNL 2008-09
B	<i>RICLASSIFICAZ. VOCE RECUPERO ICI</i>	9.000	Art. 15, c. 1 lett. k), CCNL 1998-2001
C	<i>INCREMENTO 0,20% monte salari 2001</i>	4.256	Art. 32 comma 7 del CCNL 22.01.2004
D	<b>TOTALE INCREMENTO FONDO (A+B+C)</b>	<b>13.533</b>	
E	<i>VOCI SOGGETTE AL LIMITE FONDO 2016</i>	408.505	
F	<b>NUOVO LIMITE FONDO RIDETERMINATO ANNO 2019 (E+D)</b>		<b>422.038</b>

In merito alle voci incrementalite delle voci riportate in tabella si precisa che:

- l'importo di 277 Euro è relativo alla rideterminazione per incremento dello stipendio – (dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 2002-05 - n. 1 CCNL 2008-09) - l'importo in questione nasce da un ricalcolo della voce determinata in maniera errata;
- la voce recupero evasione ICI – (art. 15, c. 1, lett. k), CCNL 1998-2001 - quantificata in Euro 9.000,00, inizialmente era stata inserita erroneamente fra le risorse variabili non soggette al limite, rendendo così il limite del fondo 2016 più basso, viene correttamente inserita fra le risorse variabili soggette al limite, andando così ad incrementare la quantificazione del limite del fondo 2016;
- la somma di Euro 4.256,00 è relativa all'incremento dell'importo unico consolidato 2017 con le risorse annualmente previste dall'art. 32, comma 7,<sup>41</sup> del CCNL 22/01/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

<sup>41</sup> Art. 32, commi 2 e 7 del CCNL 22/01/2004 “2.Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo...”

La valutazione della regolarità di tale incremento appare un poco controversa, poiché mentre il parere ARAN CFL 7 in merito si esprime così *“Se le risorse di cui all’art.32, comma 7, del CCNL del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 22.1.2004 non erano già state stanziare dall’Ente negli anni precedenti, come pure disposto dalla richiamata disciplina contrattuale e ribadito dalla dichiarazione congiunta n.1, allegata al CCNL del 9.5.2006, allora le stesse non possono in alcun modo essere inserite nella parte stabile del Fondo di cui all’art.67, comma 1, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018.”* apparentemente precludendo l’incremento del fondo con le risorse in questione laddove le stesse non fossero già inserite negli anni precedenti. Peraltro, la circolare 15/2019 della Ragioneria Generale dello Stato recante le istruzioni per la redazione del Conto Annuale del 2018, al capitolo 5 relativo al monitoraggio della contrattazione decentrata, specificamente nella Sez. 02P sembra consentire l’incremento del fondo per le risorse in questione ancorché le stesse non siano state inserite nel fondo per la contrattazione decentrata degli anni precedenti, così disponendo *“è stata introdotta, limitatamente alle Funzioni locali, una specifica sezione denominata 02P - 0,20% MONTE SALARI 2001 ALTE PROFESSIONALITÀ, destinata alle amministrazioni che non avevano istituito figure di alta professionalità fino al 2017 e avevano trascurato di riportare tale l’incremento”* e più avanti ribadendo in questo modo lo stesso concetto *“Questa sezione compare unicamente con riferimento al contratto delle Funzioni locali ed è volta a monitorare i casi in cui la previsione contrattuale di cui all’art. 32, comma 7 del CCNL 22.1.2004 non risultava esplicitata nel fondo per la contrattazione integrativa fino al 2017 a causa della mancata istituzione delle figure cui l’incremento contrattuale era espressamente vincolato.”*

In conclusione, si ritiene che gli incrementi del limite del fondo del 2016, come sopra descritti, siano in linea con la disciplina vigente.

Inoltre, sempre con riferimento al limite del fondo in sede di costituzione del fondo per la contrattazione decentrata per l’anno 2022, il limite è stato adeguato, ai sensi della citata disposizione del comma 2, ultimo periodo<sup>42</sup>, dell’art. 33 d. l. 34 del 30/04/2019.

---

7. La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell’anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell’art. 10 (alte professionalità).

<sup>42</sup> Art. 33, comma 2, ultimo periodo del D. L. 34 del 30/04/2019 *“Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all’articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l’invarianza del valore medio 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.”*

A seguito di questa operazione effettuata con la determina 621 del 07/06/2022 il limite del fondo, precedentemente determinato in Euro 422.037,91 con la citata determina 831/2019, viene incrementato prima ad Euro 434.051, successivamente rideterminato, in via definitiva con determina 1413/2022, in Euro 432.971, per garantire appunto il valore medio pro-capite del salario accessorio rispetto a quanto destinato nell'anno 2018. Per inciso, si evidenzia che nell'anno successivo, ossia il 2023, le risorse per il salario accessorie vengono riportate entro il vecchio limite di Euro 422.038.

In merito al rispetto del limite imposto dal citato art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 si espongono i dati riepilogati nella tabella seguente che mostrano il rispetto del limite di finanza pubblica, e nella successiva tabella per ciascun anno viene evidenziato il dettaglio delle voci del salario accessorio non soggette a limite e, pertanto, decurtate per la verifica del rispetto del limite di finanza pubblica:

**Tabella 25: Rispetto limite anno 2016 ex Art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017;**

<b>VERIFICA RISPETTO DEL LIMITE DI FINANZA PUBBLICA</b>					
<b>VOCI CONSIDERATE</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	313.913,00	313.913,00	313.913,00	324.846,00	313.912,78
RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	40.854,00	46.104,00	65.382,00	81.976,00	90.821,06
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>354.767,00</b>	<b>360.017,00</b>	<b>379.295,00</b>	<b>406.822,00</b>	<b>404.733,84</b>
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	108.125,00	108.125,00	108.125,00	108.125,00	108.125,00
<b>TOTALE RISORSE SOGG. A LIMITE + POSIZIONI ORGANIZZ.</b>	<b>422.038,00</b>	<b>422.038,00</b>	<b>422.038,00</b>	<b>432.971,00</b>	<b>422.037,78</b>
<b>LIMITE DI FINANZA PUBBLICA EX ART. 23 D. LGS. 75/2017</b>	<b>422.038,00</b>	<b>422.038,00</b>	<b>422.038,00</b>	<b>432.971,00</b>	<b>422.038,00</b>

Dai dati esposti in tabella si evince, in ognuno degli anni considerati, il rispetto del più volte citato limite di finanza pubblica.

Nella tabella seguente, viene specificato il dettaglio delle risorse del salario accessorio ritenute non soggette al limite di finanza pubblica il cui importo complessivo è riportato nella precedente tabella:

**Tabella 26: Dettaglio delle diverse risorse del salario accessorio non soggette al limite di finanza pubblica;**

<b>RIEPILOGO RISORSE NON SOGGETTE A LIMITE</b>					
<b>VOCE CONTRATTUALE</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Art. 67 c. 2 lett.a) Ccnl 21.05.2018 - (Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019).	10.067	10.067	10.067	10.067	10.067
Art. 67 c. 2 lett. b) Ccnl 21.05.2018 - Ridet. per rivalutazione delle progressioni economiche a seguito degli aumenti tabellari previsti dal CCNL 21.05.2018.	3.815	3.815	3.815	3.815	3.815
Art. 67, comma 3, lett. a) (Art. 43 L. 449/1997 - Entr. conto terzi o per servizi all'utenza o sponsor)	3.000	5.000	9.500	35.186	3.700
Art. 67, comma 3, lett. c) - Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (Art. 113 DLgs 50/2016 - Quote incentivi funzioni tecniche)	22.000	20.000	42.000	20.000	18.600
Art. 67, comma 3, lett. c) - Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (Art. 92 cc. 5-6 DLgs 163/06 - Quote inc. progettazione ad esaurimento)					16.400
Art. 67 c.3 lett. e) Ccnl 21.05.2018 - Risp. straord. cons. anno prec.	1.972	1.288		3.444	5.390
Art. 67 c.3 lett. e) Ccnl 21.05.2018 - Risp. straord. cons. anno prec.		5.934			
art. 79 CCNL comma 1 lett b) CCNL 16.11.2022 - Increment. 84,5 per ogni dip. in servizio al 31.12.2021 ANNO 2021				9.464	
Art. 79 CCNL comma 1 lett b) CCNL 16.11.2022 - Incremento €84,5 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2021 ANNO 2022					9.464
Art. 79 CCNL comma 1 lett b) CCNL 16.11.2022 incremento €84,5 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2021 ANNO 2023					9.464
Art. 79 CCNL comma 1 bis CCNL 16.11.2022 - differenziali B1-B3, D1-D3					10.761
Art. 79 CCNL comma 1 lett d) CCNL 16.11.2022 differenziali PEO 2019-2021					3.161
<b>TOTALE RISORSE NON SOGGETTE A LIMITE</b>	<b>40.854</b>	<b>46.104</b>	<b>65.382</b>	<b>81.976</b>	<b>90.822</b>

## 8.2 L'utilizzo delle risorse decentrate

Nelle seguenti tabelle sono riepilogati, rispettivamente gli impieghi del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, oggetto della presente verifica (2018 – 2023 cfr. All. 3) e le relative percentuali di utilizzo, in vigore del nuovo CCNL del 21/05/2018.

**Tabella 27: Utilizzo del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività anni 2018/2023;**

DESTINAZIONI EROGATE SUL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA - COMUNE DI ABANO TERME (PD)						
DESTINAZIONI EFFETTIV. EROGATE A VALERE SUL FONDO DELL'ANNO DI RIFERIMENTO	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Art. 68 c. 1 Ccnl 21.05.2018 - Differenziali progr. ec. storiche	94.225,00	89.732,00	78.919,00	79.724,00	82.179,00	
Art. 68 c. 1 Ccnl 21.05.2018 - Ind. comparto	53.522,00	54.437,00	53.471,00	54.620,00	54.358,00	
Art. 68 c. 1 Ccnl 21.05.2018 - Increm. ind. pers. asili nido	3.993,00	3.940,00	3.802,00	3.809,00	3.401,00	
Art. 68 c. 2 L. A Ccnl 21.05.2018 - Performance organizzativa			71.405,00			
Art. 68 c. 2 L. B Ccnl 21.05.2018 - Performance individuale	48.205,00	68.965,00		64.895,00	87.980,00	
Art. 68 c. 2 L. C Ccnl 21.05.2018 - Ind. condizioni di lavoro	17.205,00	16.418,00	16.586,00	16.934,00	16.519,00	
Art. 68 c. 2 L. D Ccnl 21.05.2018 - Turno - reper. - lav. fest.	65.055,00	66.059,00	72.118,00	69.322,00	70.133,00	
Art. 68 c. 2 L. E Ccnl 21.05.2018 - Specifiche responsabilità	33.000,00	32.885,00	38.715,00	38.490,00	37.065,00	
Art. 68 c. 2 L. F Ccnl 21.05.2018 - Ind. funz. - servizio esterno						
Art. 113 DLgs 50/2016 - Incentivi funzioni tecniche	7.757,00	24.770,00	20.000,00	42.000,00	20.000,00	
Art. 70-ter Ccnl 21.05.2018 - Compensi Istat	3.893,00	3.000,00	5.000,00	9.500,00		
Art. 68 c. 2 L. G Ccnl 21.05.2018 - Altre spec. disp. di legge					35.186,00	
Altri istituti non compresi fra i precedenti	1.767,00					
<b>A) TOTALE FONDO UNICO</b>	<b>328.622,00</b>	<b>360.206,00</b>	<b>360.016,00</b>	<b>379.294,00</b>	<b>406.821,00</b>	
<b>POSIZIONI ORGANIZZATIVE (A BILANCIO)</b>						
<b>DESTINAZIONI EFFETTIV. EROGATE NELL'ANNO DI RIFERIMENTO</b>						
Art. 15 c. 1 Ccnl 21.05.2018 - Retrib. di posizione	79.646,00	82.677,00	85.292,00	81.160,00	81.778,00	
Art. 15 c. 1 Ccnl 21.05.2018 - Retrib. di risultato	19.354,00	20.009,00	21.323,00	20.290,00	20.445,00	
Art. 15 c. 6 Ccnl 21.05.2018 - Retrib. di risultato inc. interim						
<b>B) TOTALE POSIZIONI ORGANIZZATIVE (A BILANCIO)</b>	<b>99.000,00</b>	<b>102.686,00</b>	<b>106.615,00</b>	<b>101.450,00</b>	<b>102.223,00</b>	
<b>TOTALE IMPIEGHI EROGATI A+B</b>	<b>427.622,00</b>	<b>462.892,00</b>	<b>466.631,00</b>	<b>480.744,00</b>	<b>509.044,00</b>	
Economie da riportare all'anno successivo	-	-	1.511,00	6.676,00	5.903,00	

**Tabella 28: Percentuali di utilizzo fondo accessorio del comparto – Anni 2018/2022;**

PERC. RISORSE EROGATE FONDO CONTRATT. DECENTRATA E POSIZ.ORGANIZZATIVE - COMUNE DI ABANO TERME (PD)						
DESTINAZIONI EFFETTIV. EROGATE A VALERE SUL FONDO DELL'ANNO DI RIFERIMENTO	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Art. 68 c. 1 Ccnl 21.05.2018 - Differenziali progr. ec. storiche	28,7%	24,9%	21,9%	21,0%	20,2%	
Art. 68 c. 1 Ccnl 21.05.2018 - Ind. comparto	16,3%	15,1%	14,9%	14,4%	13,4%	
Art. 68 c. 1 Ccnl 21.05.2018 - Increm. ind. pers. asili nido	1,2%	1,1%	1,1%	1,0%	0,8%	
Art. 68 c. 1 Ccnl 21.05.2018 - Ind. pers. ex VIII qualifica funz.	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Art. 68 c. 2 L. A Ccnl 21.05.2018 - Performance organizzativa	0,0%	0,0%	19,8%	0,0%	0,0%	
Art. 68 c. 2 L. B Ccnl 21.05.2018 - Performance individuale	14,7%	19,1%	0,0%	17,1%	21,6%	
Artt 56-ter/quater/quinquies Ccnl21.05.2018 - Comp Polizia locale	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Art. 68 c. 2 L. C Ccnl 21.05.2018 - Ind. condizioni di lavoro	5,2%	4,6%	4,6%	4,5%	4,1%	
Art. 68 c. 2 L. D Ccnl 21.05.2018 - Turno - reper. - lav. fest.	19,8%	18,3%	20,0%	18,3%	17,2%	
Art. 68 c. 2 L. E Ccnl 21.05.2018 - Specifiche responsabilità	10,0%	9,1%	10,8%	10,1%	9,1%	
Art. 68 c. 2 L. F Ccnl 21.05.2018 - Ind. funz. - servizio esterno	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Art. 113 DLgs 50/2016 - Incentivi funzioni tecniche	2,4%	6,9%	5,6%	11,1%	4,9%	
Art. 92 cc. 5-6 DLgs 163/2006 - Incentivi prog.ne ad es.to	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Art. 9 L. 114/14 Art. 21 c. 1 R.D. 1611/33 - Comp. avvocati	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
L. 662/1996 DLgs 446/1997 - Incentivi rec. ev. ICI	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Art. 70-ter Ccnl 21.05.2018 - Compensi Istat	1,2%	0,8%	1,4%	2,5%	0,0%	
Art. 68 c. 2 L. G Ccnl 21.05.2018 - Altre spec. disp. di legge	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	8,6%	
Art. 68 c. 2 L. H Ccnl 21.05.2018 - Messaggi notificatori	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Art. 68 c. 2 L. I Ccnl 21.05.2018 - Ris. pers. da case da gioco	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Art. 68 c. 2 L. J Ccnl 21.05.2018 - Peo anno di riferimento	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Altri istituti non compresi fra i precedenti	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
<b>DESTINAZIONI TOTALI FONDO UNICO</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
<b>POSIZIONI ORGANIZZATIVE (A BILANCIO)</b>						
<b>DESTINAZIONI EFFETTIV. EROGATE NELL'ANNO DI RIFERIMENTO</b>						
Art. 15 c. 1 Ccnl 21.05.2018 - Retrib. di posizione	80,5%	80,5%	80,0%	80,0%	80,0%	
Art. 15 c. 1 Ccnl 21.05.2018 - Retrib. di risultato	19,5%	19,5%	20,0%	20,0%	20,0%	
Art. 15 c. 6 Ccnl 21.05.2018 - Retrib. di risultato inc. interim						
<b>B) TOTALE POSIZIONI ORGANIZZATIVE (A BILANCIO)</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

L'analisi dei dati riportati nella tabella sopra esposta va fatta tenendo presente che con il CCNL del 21/05/2018 le posizioni organizzative non gravano più sul fondo per la contrattazione decentrata, ma direttamente sul bilancio dell'Ente.

Nella destinazione del fondo erogato si evince un sostanziale equilibrio nell'utilizzo delle risorse, con qualche criticità.

In particolare, si evidenzia un importo piuttosto contenuto sia in termini assoluti che in termini percentuali relativamente alle risorse destinate agli obiettivi di performance (performance individuale e collettiva).

Gli importi e le percentuali di risorse destinate ai due istituti sono riportati nella tabella sottostante:

**Tabella 29: Importi e percentuali del fondo utilizzati per la performance organizzativa e individuale;**

<b>RISORSE EX ART. 67, COMMA 5, LETT. B E RISORSE IMPEGNATE PER LA PRODUTTIVITA'</b>						
<b>VOCI DEL FONDO</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			71.405,00			
PERFORMANCE INDIVIDUALE	48.205,00	68.965,00		64.895,00	87.980,00	
<b>TOT. RISORSE UTILIZZATE PER PERFORMANCE</b>	<b>48.205</b>	<b>68.965</b>	<b>71.405</b>	<b>64.895</b>	<b>87.980</b>	<b>ND</b>
<b>TOTALE RISORSE UTILIZZATE DEL FONDO</b>	<b>328.622</b>	<b>360.206</b>	<b>360.016</b>	<b>379.294</b>	<b>406.821</b>	
<b>PERC. RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE SU TOT. RISORSE DEL FONDO</b>	<b>14,7%</b>	<b>19,1%</b>	<b>19,8%</b>	<b>17,1%</b>	<b>21,6%</b>	

Come si nota dai dati riportati nella tabella sopra esposta gli importi e la percentuale delle risorse decentrate destinate agli obiettivi di performance non sono altissimi, seppur in crescita. La percentuale delle risorse destinate alla performance passa dal 14,7% del 2018 (con un importo di Euro 48.205 in valore assoluto) al 21,6% del 2022 (con un importo pari ad Euro 87.980). Si dà atto, comunque, della tendenza all'incremento delle risorse destinate agli obiettivi di performance dell'Ente verificato.

Un'altra voce importante del fondo che va opportunamente controllata è quella delle risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali (di seguito PEO). L'importanza di tale voce è riconducibile al fatto che l'istituto una volta riconosciuto si trasforma in un emolumento fisso e continuativo fino alla quiescenza del dipendente, pertanto un importo elevato destinato alle progressioni economiche orizzontali, considerando l'obbligatorietà dell'ulteriore quota destinata all'indennità di comparto, finisce per irrigidire le risorse del fondo e lascia poco margine per la remunerazione di altri istituti (performance, condizioni di lavoro ecc.)

Il dettaglio degli importi e delle percentuali a tal fine erogati sono riportati nella tabella seguente:

**Tabella 30: Importi e percentuali del fondo utilizzati per le Progressioni Economiche Orizzontali;**

<b>IMPORTI E PERCENTUALI DEL FONDO UTILIZZATI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO)</b>						
<b>VOCI DEL FONDO</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZ. STORICHE	94.225,00	89.732,00	78.919,00	79.724,00	82.179,00	
PROGRESS. ECONOMICHE ORIZZ. ANNO RIFERIMENTO	-	-	-	-	-	0
<b>TOT. RISORSE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI</b>	<b>94.225</b>	<b>89.732</b>	<b>78.919</b>	<b>79.724</b>	<b>82.179</b>	<b>ND</b>
<b>TOTALE RISORSE UTILIZZATE DEL FONDO</b>	<b>328.622</b>	<b>360.206</b>	<b>360.016</b>	<b>379.294</b>	<b>406.821</b>	<b>ND</b>
<b>PERC. RISORSE FONDO UTILIZZ. PER LE PEO</b>	<b>28,7%</b>	<b>24,9%</b>	<b>21,9%</b>	<b>21,0%</b>	<b>20,2%</b>	

Dai dati esposti in tabella si evince un importo ed una percentuale di risorse non eccessivo destinato alle progressioni economiche orizzontali e in costante diminuzione, dovuto essenzialmente al fatto che negli anni considerati non sono state attivate procedure per l'attribuzione dell'istituto in questione.

Nello specifico, la percentuale di risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali passa dal 28,7% dell'anno 2018, per un importo pari a 94.225, ad una percentuale

del 20,2% dell'anno 2022, per un importo pari in ad Euro 82.179. Tale diminuzione è dovuta evidentemente alla quiescenza dei dipendenti che usufruivano dell'istituto senza l'attivazione di nuove procedure per il riconoscimento di ulteriori progressioni.

Una voce che assume particolare rilievo nell'utilizzo delle risorse decentrate del Comune di Abano Terme è rappresentata dalle diverse forme di indennità riconosciute ai sensi dell'art. 68, comma 2 lett. C-F<sup>43</sup> del CCNL 21/05/2018, come si evince dalla tabella sottoriportata.

**Tabella 31: Importi e percentuali del fondo utilizzati per le diverse forme di indennità;**

IMPORTI E PERCENTUALI DEL FONDO UTILIZZATI PER LE DIVERSE FORME DI INDENNITA'						
VOCI DEL FONDO	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Art. 68 c. 2 L. C Ccnl 21.05.2018 - Ind. condizioni di lavoro	17.205,00	16.418,00	16.586,00	16.934,00	16.519,00	
Art. 68 c. 2 L. D Ccnl 21.05.2018 - Turno - reper. - lav. fest.	65.055,00	66.059,00	72.118,00	69.322,00	70.133,00	
Art. 68 c. 2 L. E Ccnl 21.05.2018 - Specifiche responsabilità	33.000,00	32.885,00	38.715,00	38.490,00	37.065,00	
Art. 68 c. 2 L. F Ccnl 21.05.2018 - Ind. funz. - servizio esterno	-	-	-	-	-	
<b>TOT. RISORSE UTILIZZATE PER LE DIVERSE FORME DI INDENNITA'</b>	<b>115.260</b>	<b>115.362</b>	<b>127.419</b>	<b>124.746</b>	<b>123.717</b>	N. D.
<b>TOTALE RISORSE UTILIZZATE DEL FONDO</b>	<b>328.622</b>	<b>360.206</b>	<b>360.016</b>	<b>379.294</b>	<b>406.821</b>	
<b>PERC. RISORSE FONDO UTILIZZ. PER LE DIV. INDENNITA'</b>	<b>35,1%</b>	<b>32,0%</b>	<b>35,4%</b>	<b>32,9%</b>	<b>30,4%</b>	

Come si evince dai dati esposti in tabella le diverse forme di indennità pesano sul fondo per circa un terzo del totale degli utilizzi, seppure in diminuzione negli anni.

Il quadro relativo alla destinazione delle risorse accessorie sopra illustrato evidenzia una situazione sostanzialmente equilibrata. Tuttavia, si ritiene vada rafforzata la quota destinata agli obiettivi di performance, in coerenza con la disposizione contenuta nel comma 3 bis dell'art. 40 del d. lgs. 165/2001, come integrato dall'art. 54, comma 1, del d.lgs. 150/2009, il quale dispone che *“La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3.”*

Tale priorità è anche contenuta nella disciplina del fondo per la contrattazione decentrata contenuta nell'art. 68 del CCNL del 21/05/2018 che, al comma 2, prevede tra i principali utilizzi del fondo il finanziamento della performance organizzativa ed individuale.

La suddetta disposizione del CCNL è in continuità con quanto previsto dal comma 1 dell'art. 15 del CCNL 01.04.1999 che finalizzava specificamente le risorse per la contrattazione

<sup>43</sup> Art. 68, comma 2, CCNL 21.05.2018 *“Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:.....OMISSIS..c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis; d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000; e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies; f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater; OMISSIS...”*

decentrata principalmente “a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l’efficienza e l’efficacia dei servizi...”.

Risulta, peraltro, rispettato per gli anni 2019/2023 il vincolo di destinazione delle risorse variabili di cui all’art. 68, comma 3<sup>44</sup>, del CCNL del 21/05/2018.

### **8.2.1 Adozione e attuazione del piano della *performance***

Negli anni oggetto della presente verifica il piano triennale della *performance*, ai sensi dell’art. 10 del d. lgs. 150 del 27/10/2009, è stato approvato con i seguenti atti:

- Deliberazione di Giunta 136/2019 che approva il piano degli obiettivi e delle *performances* per gli anni 2019/2021. Tale piano è stato modificato con deliberazione 195/2019;
- Deliberazione di Giunta 120 del 01/09/2020 che approva il piano degli obiettivi e delle *performance* del 2020. Il piano è stato integrato con deliberazione 135 del 01/10/2020;
- Deliberazione 56 del 20/04/2021 che approva che approva il piano degli obiettivi e delle *performance* del 2021. Piano integrato, successivamente, con deliberazione 138 del 14/09/2021 e, in seguito con deliberazione 163 del 16/11/2021;
- Deliberazione 37 del 24/02/2022 che approva il PEG 2021/2023 il piano degli obiettivi e delle *performance* del 2022. Il piano viene poi integrato con deliberazione 115/2022.
- Deliberazione 65 del 28/04/2023 che approva il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)<sup>45</sup> 2022/2024, per gli anni 2023-2025, ai sensi dell’art. 6 del d. l.

---

<sup>44</sup> Art. 68, comma 3, del CCNL 21.05.2018: “*La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all’art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.*”

<sup>45</sup> Il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 stabilisce all’art. 1, comma 1, per i Comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione di una serie di adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), in particolare 1. Piano dei fabbisogni di personale, di cui all’art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165; 2. Piano delle azioni concrete, di cui all’art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

3. Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, lett. a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244;  
 4. Piano della performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;  
 5. Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190; 6. Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; 7. Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

80 del 09/06/2021. Il piano è stato variato e integrato con successiva deliberazione 153/2023.

I piani degli obiettivi e delle *performance* si presentano piuttosto articolati e il Nucleo di valutazione ogni anno ne attesta la coerenza con la programmazione indicata nel Piano esecutivo di gestione (PEG).

Il grado di raggiungimento degli obiettivi posti nei citati piani della *performance* per ogni singola Area è stato, per gli anni 2019-2022, certificato in apposito verbale del Nucleo di valutazione monocratico ed è stato poi trasfuso nella relazione sulla performance, approvata con delibera di Giunta comunale e, infine, trasmesso al Nucleo di Valutazione per la validazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. C) del d.lgs. 150/2009. Il Nucleo di Valutazione con apposito verbale ha provveduto a validare la relazione sulla *performance*.

### **8.2.2 Compensi per incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi**

L'erogazione dei compensi riguardanti la produttività, secondo valutazione e merito, al personale dipendente, di cui all'art. 68 comma 2 del nuovo CCNL del 21.05.2018 (*performance* organizzativa e individuale), negli anni oggetto della presente verifica, è avvenuta sulla base dei criteri di valutazione contenuti nel "Regolamento in materia di ciclo della performance" e del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato con delibera di Giunta comunale n. 256/2019, valido per il personale del comparto, posizioni organizzative, dirigenti e Segretario generale e successivamente modificato dal nuovo sistema di valutazione approvato con deliberazione 177/2021.

Si precisa che il compenso viene erogato sulla base di una valutazione punto-punto con superamento delle fasce di merito.

La valutazione dei dipendenti è stata realizzata negli anni oggetto della presente verifica con l'ausilio delle schede di valutazione, compilate dal dirigente e differenziata secondo la categoria del dipendente contenuta nella metodologia di valutazione della *performance*. Ai sensi dell'art. 9 dei citati Regolamenti, la valutazione complessiva del personale del comparto viene determinata sulla base dei seguenti criteri:

- contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza: (Peso 30%);
- l'impegno e qualità individuale, l'adattamento operativo e l'orientamento all'utenza ed alla collaborazione dimostrati nel periodo considerato, ovvero i comportamenti organizzativi: (peso 70%);

Tutti i dipendenti sono valutati dai dirigenti, anche con il supporto dei titolari di posizione organizzativa di riferimento al personale assegnato, attraverso un iter che prevede: comunicazione iniziale degli obiettivi dell'area organizzativa di appartenenza e del peso attribuito ai fattori di valutazione del comportamento organizzativo, nonché di eventuali obiettivi specifici; colloquio intermedio infra-annuale; e, infine, colloquio finale.

Nel Regolamento poi, al fine di incentivare il rispetto degli obblighi di legge relativi alle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, si prevede di introdurre una voce correttiva alla valutazione complessiva che tenga conto dei seguenti elementi:

- mancata partecipazione alla formazione obbligatoria in tema di anticorruzione e trasparenza e/o sicurezza;
- mancata partecipazione alla definizione degli obiettivi di struttura;
- mancato rispetto dei tempi dei procedimenti;
- mancata relazione al Responsabile sulle iniziative formative cui ha partecipato.

Il punteggio finale viene ottenuto con la redazione della scheda di sintesi da parte del dirigente che risulta differenziata secondo la categoria del dipendente.

La *performance* individuale, nello specifico viene misurata attraverso una scheda di valutazione, i cui pesi sono differenziati secondo le diverse categorie di dipendenti, sulla base dei seguenti elementi:

- impegno e qualità della *performance* individuale;
- adattamento operativo;
- orientamento all'utenza e collaborazione.

Dal 2020, nell'Ente verificato è stata attivata la maggiorazione del premio individuale, secondo quanto previsto dall'art. 69<sup>46</sup> del CCNL del 21/05/2018.

Con il CCDI triennale 2020/2022, sottoscritto il 20/02/2020, infatti, viene stabilita una maggiorazione del premio individuale attribuita al personale valutato con il punteggio più elevato, secondo i seguenti criteri:

---

<sup>46</sup> Art. 69 del CCNL 21.05.2018 “*Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.*

*2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.*

*3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.”*

- definizione di una limitata quota massima di personale valutato, pari in via sperimentale ad un dipendente per ogni settore, a cui la stessa maggiorazione può essere attribuita;
  - misura della maggiorazione della differenziazione del premio individuale non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
- Dall'analisi degli atti di liquidazione e dal campione delle schede di valutazione esaminate a scandaglio non emergono criticità.

### **8.2.3 Progressioni economiche orizzontali**

Negli anni oggetto della presente verifica, il Comune di Abano Terme non ha proceduto ad attivare procedure per il riconoscimento di progressioni economiche c.d. orizzontali (PEO all'interno della medesima categoria professionale), come risulta da specifica attestazione rilasciata n. 19564 rilasciata, in data 15/05/2024, dal dirigente del Settore II " Servizi finanziari e alla persona" dell'Ente.

### **8.2.4 Posizioni organizzative e alte professionalità**

L'art. 8 CCNL comparto Regioni-Autonomie locali del 31/03/1999 prevedeva che gli enti locali potessero istituire posizioni di lavoro richiedenti, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato: a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa; b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali; c) lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza. Tali incarichi potevano essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità alle regole di cui al successivo art. 9 e seguenti.

Le disposizioni successive regolavano le modalità di conferimento e di revoca di tali incarichi, nonché la retribuzione accessoria ad essi connessa. In particolare, l'art. 9, al comma 1, disponeva che: *"Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 5 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità."*

L'indennità di posizione veniva prevista, dall'art. 10, comma 3, in un minimo di Euro 5.164,56 ed un massimo di Euro 12.911,42.

Il successivo CCNL del 22/01/2004 prevedeva, agli artt. 10 e seguenti, accanto alle posizioni organizzative, gli incarichi di alta professionalità con una indennità di posizione compresa tra Euro 5.164,56 ed Euro 16.000.

Il più recente CCNL del 21/05/2018 detta la disciplina delle posizioni organizzative agli art. 13 e seguenti, apportando alcune modifiche rispetto a quella pregressa. In particolare, viene eliminata la possibilità di conferire incarichi di posizioni organizzative per lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza, come invece era previsto dalla lett. c), dell'art. 8 CCNL 31 marzo 1999. Cambiano anche le regole per l'assegnazione degli incarichi di P.O., che devono essere conferiti con atto scritto e motivato, sulla base della valutazione dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale potenzialmente destinatario, per un massimo di tre anni.

Il nuovo CCNL del 16/11/2022 introduce, nell'art. 16, la nuova figura delle posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative.

Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:

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

L'art. 17 dello stesso contratto, disciplina l'importo della retribuzione che, come per le posizioni organizzative, è costituita dalla retribuzione di posizione e di risultato che assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario. L'importo della retribuzione di posizione viene deve essere ricompreso tra un minimo di €5.000 ad un massimo di €18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione (art. 17, comma 2, del CCNL del 17/11/2022).

Presso il Comune di Abano Terme, l'area delle posizioni organizzative, istituita la prima volta con deliberazione di Giunta Comunale 174/2000, è attualmente disciplinata dall'articolo 16-quater del "Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi", modificato da ultimo con delibera di Giunta 109/2013.

Il suddetto Regolamento prevede in estrema sintesi: che le aree delle posizioni organizzative vengano individuate dalla Giunta comunale (comma 1 art. 16 quater) su proposta del Segretario generale sentita la conferenza dei dirigenti; che gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti dai dirigenti al personale del proprio settore e con lo stesso atto vengono individuate le responsabilità e la graduazione economica attribuita (comma 2 dello stesso articolo); gli obblighi e i compiti degli incaricati di posizione organizzativa (comma 4); la durata di ciascun incarico di posizione organizzativa che viene fissata in un periodo non inferiore ad un anno e non superiore a 3 anni (comma 5) in linea con la disposizione dell'art. 14, comma 1, del CCNL del 21/05/2018; Il successivo comma 6 prevede, che fatta salva la scadenza naturale lo stesso decade comunque dopo 60 giorni dalla nomina del nuovo dirigente di settore a meno che, entro gli stessi 60 giorni, il nuovo dirigente del settore con proprio provvedimento non riassegna lo stesso incarico al medesimo dipendente (comma 7).

La disciplina sopra sintetizzata appare in linea con le disposizioni del CCNL:

In relazione alla graduazione delle posizioni organizzative, la stessa è stata effettuata con deliberazione di Giunta comunale modificata più volte nel corso degli anni, da ultimo con deliberazione di Giunta 200 del 21/12/2023, che in realtà conferma i criteri posti dalle precedenti delibere, ma modifica la struttura organizzativa.

La graduazione delle posizioni appare fondata su 3 fattori di valutazione:

- la complessità, pesata con altrettanti parametri di valutazione ossia processi operativi di competenza, risorse umane assegnate e risorse economiche gestite;
- le relazioni, parametrize con le relazioni interne e le relazioni con l'utenza;
- la responsabilità, parametrata con la possibilità più o meno alta di contenzioso, il grado di responsabilità gestionale ed economica e la responsabilità come datore di lavoro.

Si è riscontrato che, negli anni della presente verifica, l'importo della retribuzione di posizione è stato sempre contenuto nei limiti minimi e massimi fissati dell'art. 15, comma 2<sup>47</sup>, del nuovo CCNL del 21/05/2018.

---

<sup>47</sup> Art. 15, comma 2, CCNL 21.05.2018 "L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.";

Il valore dell'indennità di posizione, infatti, viene fissato nelle delibere di graduazione in un minimo di Euro 6.000, per la fascia più bassa, ad un massimo di 12.000, per la fascia più alta.

L'indennità di risultato è compresa in una percentuale va fino dal 10 al 25%, della stessa indennità di posizione, secondo le diverse fasce di merito, rispettando pertanto la prescrizione dell'art. 15, comma 4<sup>48</sup> del CCNL 21/05/2018 (pressoché la stessa formulazione viene riportata nel comma 4 dell'art. 17 del CCNL del 17/11/2022).

L'attribuzione del risultato è avvenuta a seguito della compilazione della scheda di valutazione dell'incaricato, da parte del dirigente responsabile. La valutazione finale è il risultato della somma dei punteggi acquisiti nelle due sezioni della scheda ossia:

Per le valutazioni relative all'anno 2019:

- Area obiettivi di PEG di competenza, con un peso del 60%;
- Area comportamenti organizzativi e competenze professionali con un peso del 40%, con attribuzione dell'indennità di risultato secondo la metodologia punto-punto, ossia determinazione del risultato esattamente parametrata alla valutazione conseguita.

Dal 2020, con l'approvazione del nuovo "Regolamento sulla gestione del sistema di valutazione e misurazione della performance", adottato con deliberazione di Giunta Comunale 256/2019, che all'art 8 cambia i parametri per la sua determinazione, l'indennità di risultato viene calcolata in questo modo:

- Area obiettivi di struttura/ individuali di competenza, con un peso del 50%;
- Area relativa ai comportamenti organizzativi, con un peso pari al 50%.

Con la nuova metodologia, l'attribuzione del risultato viene però determinata con la metodologia per fasce di merito prevedendo che al di sopra del punteggio 90 si percepisca per intero il massimo dell'indennità di risultato fissata nel 25% dell'indennità di posizione. E in effetti, negli anni 2020-2022 tutti gli incaricati di posizione organizzativa raggiungono la soglia di 90/100 nella valutazione, determinando così il massimo della indennità di risultato.

Dall'esame dei cedolini stipendiali dei soggetti incaricati di posizione organizzative non sono emerse erogazioni di compensi in violazione del principio di onnicomprensività.

---

<sup>48</sup> Art. 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018

### 8.2.5 Indennità

I contratti collettivi individuano i compensi a carattere indennitario erogabili ai dipendenti degli enti. La materia è, infatti, assoggettata ad un principio di rigida tipicità (ricavabile dalle norme di cui al d.lgs. n. 165/2001, art. 2, commi 2 e 3, ed art. 40) in base al quale è fatto divieto agli enti locali di attribuire al proprio personale indennità o emolumenti di vario genere, diversi da quelli specificamente previsti, *in primis* dalla contrattazione nazionale, e, in seconda battuta, da eventuali disposizioni di carattere legislativo.

Non si sono riscontrate irregolarità nell'erogazione di indennità al personale dell'Ente.

Si ritiene utile, peraltro, precisare la particolare metodologia di attribuzione dell'indennità di responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL del 21/05/2018. Tale disposizione, accanto alla formulazione generica del primo comma (indennità per compensare "l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa"), al comma 2 prevede casistiche specifiche per l'attribuzione delle indennità, in particolare:

- attribuzione indennità per le qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Nell'Ente verificato l'attribuzione della specifica responsabilità avviene determinando il peso dell'incarico assegnato dai dirigenti ai singoli dipendenti, secondo una scheda di pesatura approvata in sede di contrattazione decentrata. Nella suddetta scheda vengono considerate e pesate ben 9 tipologie di funzioni comportanti assunzioni di responsabilità,<sup>49</sup> riportate in nota per completezza.

### 8.2.6 Compensi per specifiche attività

Il CCNL del 21/05/2018, all'art. 67, comma 3, lett. c) prevede che il fondo per la contrattazione decentrata possa essere incrementato "*delle risorse derivanti da disposizioni di*

---

<sup>49</sup> In sintesi, nella scheda di pesatura vengono valutati: 1. Partecipazione a commissione di gara; 2. Conduzione e coordinamento gruppi di lavoro; 3. Responsabilità nell'istruttoria di procedimenti amministrativi; 4. Gestione e rendicontazione di risorse economiche; 5. Attività sostitutiva; 6. Elaborazione di decisioni di particolare rilevanza; 7. Concorso nella formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile; 8. Funzioni specialistiche ad elevate rischio professionale; 9. Responsabilità esclusiva di specifiche mansioni.

*legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge”*

In maniera analoga il vecchio CCNL del 01/04/1999, all’art. 17, comma 2, lett. g), disponeva che parte del fondo fosse utilizzata per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate all’utilizzazione delle risorse indicate nell’art. 15, comma 1, lett. k) dello stesso contratto, ossia quelle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all’incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.

Da ultimo il CCNL sottoscritto il 16/11/2022, al comma 2 dell’art. 80, e precisamente alla lettera e), prevede che le risorse annualmente disponibili nel fondo per la contrattazione decentrata sono destinate, tra l’altro, all’erogazione di compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all’art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21/05/2018, compresi i compensi di cui all’art. 70-ter del CCNL 21/05/2018 (compensi per la somministrazione di questionari ISTAT).

I compensi erogati a tale titolo dal Comune di Abano Terme, riguardano essenzialmente le quote per gli incentivi delle funzioni tecniche, regolamentati nell’art. 113 del d.lgs. 50 del 18/04/2016 e i compensi per potenziamento degli uffici tributari del Comune a valere sul gettito dell’imposta comunale sugli immobili (ICI).

Pertanto, si è soffermata l’attenzione su detti compensi.

- Compensi per le funzioni tecniche di cui all’art. 113, commi 2 e 3 del d.lgs. 50 del 18/04/2016;

Il Comune di Abano Terme ha approvato con delibera di Giunta comunale n. 204 del 05/11/2019, relativamente agli anni oggetto della presente verifica, il Regolamento recante *“la disciplina per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche previsti dall’art. 113 del D. Lgs. 50/2016”* per disciplinare la destinazione del fondo previsto dall’art. 113<sup>50</sup> del Codice degli appalti approvato con d.lgs. n. 50 del 18/04/2016.

---

<sup>50</sup> Art. 113, commi 2 e 3, del d. lgs. 50 del 18.04.2016 *“A valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, le amministrazioni aggiudicatrici destinano ad un apposito fondo risorse finanziarie in misura non superiore al 2 per cento modulate sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti delle stesse esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di RUP, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti. OMISSIS..”*  
 Comma 3 *“L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata*

Il suddetto regolamento appare sostanzialmente in linea con la normativa contenuta nel citato Codice.

L'art. 1, del citato Regolamento, al comma 2 chiarisce le finalità del riconoscimento dell'incentivo disponendo che *“L’attribuzione degli incentivi economici è finalizzata ad incentivare l’efficienza e l’efficacia nel perseguimento della realizzazione e dell’esecuzione a regola d’arte dei lavori, servizi e forniture, nei tempi previsti dal progetto, valorizzando le professionalità interne all’amministrazione e incrementando la produttività del personale impegnato nelle attività di cui al presente regolamento.”*

All'art. 2 sono elencati i soggetti destinatari dell'incentivo così individuati:

- responsabile del procedimento e gli altri soggetti incaricati delle funzioni/attività elencate all'articolo successivo dello stesso regolamento, connesse alla realizzazione di lavori pubblici e all'acquisizione di servizi o forniture, ivi inclusi gli appalti di manutenzione ordinaria e straordinaria;
- i collaboratori dei soggetti di cui al punto precedente, di volta in volta individuati nell'atto formale con cui vengono assegnate le prestazioni professionali necessarie.

Il comma 3 dello stesso articolo esclude, correttamente, i dirigenti dall'applicazione del suddetto incentivo, in linea con le disposizioni del d.lgs. 50/2016.

L'art. 3 del Regolamento elenca le funzioni e le attività oggetto degli incentivi in discussione, ossia:

- a) programmazione della spesa per investimenti;
- b) valutazione preventiva dei progetti;
- c) predisposizione e controllo delle procedure di gara;
- d) esecuzione dei contratti pubblici;
- e) responsabile unico del procedimento;

---

*integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. L'amministrazione aggiudicatrice o l'ente aggiudicatore stabilisce i criteri e le modalità per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi non conformi alle norme del presente decreto. La corresponsione dell'incentivo è disposta dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai predetti dipendenti. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, incrementano la quota del fondo di cui al comma 2. Il presente comma non si applica al personale con qualifica dirigenziale.*

- f) direzione dei lavori (ivi incluso il coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione);
- g) direzione dell'esecuzione;
- h) collaudo, ivi incluso il collaudo statico, il collaudo tecnico amministrativo/il certificato di regolare esecuzione, la verifica di conformità;
- i) collaboratore tecnico/giuridico-amministrativo.

Il comma 2 dello stesso articolo esclude dagli incentivi le attività di progettazione.

L'art. 4 dispone che i dipendenti chiamati a rivestire i diversi ruoli delle funzioni incentivate sono proposti dal responsabile di procedimento ai fini della successiva individuazione da parte del dirigente, e precisa i criteri da tener presente ai fini della stessa nomina.

L'art. 5 disciplina la casistica in cui alcune attività incentivabili siano svolte da personale di altre stazioni appaltanti.

Il comma 2 del successivo articolo 6 contiene una importante disposizione che limita gli incentivi, complessivamente corrisposti al personale incaricato delle prestazioni professionali incentivabili, al 50% del rispettivo trattamento economico annuo lordo (costituito, secondo le disposizioni del citato regolamento, dal rispettivo trattamento economico annuo lordo, determinato sommando il trattamento economico fondamentale, l'indennità di posizione e l'indennità di risultato/produttività, ove presenti, in coerenza con l'orientamento della giurisprudenza contabile in proposito (Cfr. Corte dei Conti Sez. Regionale di Controllo per l'Abruzzo delibera 280/2021 del 14/07/2021) da calcolare tenendo conto anche di incarichi eventualmente svolti al medesimo titolo presso altre Stazioni Appaltanti. La disposizione risponde al dettato dell'art. 113 del Codice il quale stabilisce che gli incentivi complessivamente corrisposti in un anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, relativi ad incarichi eseguiti non possono superare l'importo del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.

Nello stesso Regolamento non viene, peraltro, precisato che le eventuali somme eccedenti il limite del 50% non potranno essere corrisposte negli anni successivi e devono considerarsi economie. In proposito, si richiamano gli orientamenti giurisprudenziali della Corte dei Conti che si è espressa considerando *“L'eventuale eccedenza dell'incentivo rispetto al limite normativo costituisce economia acquisita definitivamente al bilancio dell'ente e non redistribuibile al personale destinatario dell'incentivo né, tanto meno, alla medesima unità di personale nell'anno successivo a quello di esecuzione dell'incarico”* (Cfr. citata Delibera della Sezione Abruzzo della Corte dei Conti 280/2021 del 14/07/2021).

Il finanziamento delle suddette attività viene posto, dall'art. 9 del Regolamento, a carico di un fondo costituito dalle somme determinate per una percentuale massima del 2% modulata sull'importo degli appalti posti a base di gara, Iva esclusa, e comprensiva degli oneri non soggetti a ribasso. Le risorse dello stesso fondo sono vincolate per un ammontare pari all'80%, all'erogazione degli incentivi tra i soggetti incaricati delle funzioni prima citate e per il restante 20%, all'acquisto di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione, all'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa e di efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli, all'attivazione presso le amministrazioni aggiudicatrici di tirocini formativi e di orientamento e allo svolgimento di dottorati di ricerca di alta qualificazione nel settore dei contratti pubblici previa sottoscrizione di apposite convenzioni con le Università e gli istituti scolastici superiori.

I commi 4 e 5 dell'art. 9 stabiliscono che gli incentivi economici sono comprensivi degli oneri previdenziali e assistenziali previsti dalla legge (art. 9, comma 4) e che nei quadri economici degli interventi è ricompresa la percentuale da accantonare per oneri fiscali (IRAP) (art. 9, comma 5).

Il comma 6 dello stesso art. 9 contiene poi una tabella di modulazione della percentuale da accantonare allo stesso fondo, pari al 2%, per lavori fino a 1.000.000 di Euro a all'1% per lavori oltre i 25.000.000 Euro, al 2% per servizi e forniture fino a 500.000 Euro e 1,6% oltre tale importo.

Importante è anche la specifica di cui al comma 7, dove viene precisato che, negli appalti relativi a servizi o forniture, il fondo è alimentato solo nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione del contratto (ai sensi delle Linee guida ANAC n. 3/2016) e laddove l'importo del servizio o della fornitura sia superiore ad Euro 40.000.

In questa sede si evidenzia che, nel caso di appalti relativi a lavori di manutenzione sarebbe stato opportuno limitare il riconoscimento dell'incentivo solo gli appalti di lavori di manutenzione o servizi caratterizzati da particolare complessità tale da necessitare di uno sforzo supplementare, affinché l'esecuzione del contratto rispetti i documenti a base di gara, i tempi ed i costi prestabiliti, in linea con i principi espressi dalla giurisprudenza contabile, in particolare con la deliberazione n. 2 del 09/01/2019 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti enunciando il seguente principio *“Gli incentivi per funzioni tecniche previsti dall'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50 (Codice dei contratti pubblici) possono essere riconosciuti, nei limiti previsti dalla norma, anche in relazione agli appalti di manutenzione straordinaria e ordinaria di particolare complessità.”*

Importante, ai fini della presente relazione è infine la disposizione contenuta ai commi 2 e 3 dell'art. 13, in cui viene disposto che il responsabile del procedimento documenta al dirigente competente: lo stato di avanzamento ovvero lo stato finale del lavoro/servizio/fornitura, evidenziando eventuali ritardi e/o errori imputabili ai soggetti incaricati delle funzioni/attività e che la determina dirigenziale di quantificazione e liquidazione degli incentivi contenga l'attestazione dell'assenza di eventuali ritardi nei tempi e di aumenti di costi previsti per la realizzazione dell'opera o lavoro o per l'acquisizione del servizio/fornitura imputabili ai soggetti incaricati delle funzioni/attività. Peraltro, non si riscontrano nel Regolamento le modalità di decurtazione dello stesso incentivo in caso di ritardi o incrementi di costi imputabili agli stessi soggetti, in difformità con la disposizione del comma 3 del citato art. 113 del D. Lgs. 50/2016 in cui testualmente viene prescritto che : "...Omissis.. *L'amministrazione aggiudicatrice o l'ente aggiudicatore stabilisce i criteri e le modalità per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi non conformi alle norme del presente decreto....Omissis...*". In simili casi l'Ente dovrà procedere applicando direttamente le previsioni del codice.

L'art. 14, infine in ordine all'applicazione dello stesso Regolamento, prevede che lo stesso si applichi ai lavori, servizi e forniture per i quali il bando, l'avviso o lettera di invito è stato pubblicato o trasmessa successivamente alla entrata in vigore del regolamento stesso (art. 14, comma 1). Tuttavia, il comma 2 dello stesso articolo, dispone che rientrano nell'ambito di applicazione dello stesso regolamento gli interventi relativi a lavori, servizi e forniture per i quali il bando, l'avviso o lettera di invito è stato pubblicato o trasmessa dopo il 19 aprile 2016, a condizione che nei relativi quadri economici sia stato previsto l'accantonamento delle risorse necessarie. Al riguardo: pur ricordando che, con delibera 10/2016 del 18/03/2016, la Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie ha esplicitamente ribadito che la mancata adozione di un regolamento interno preclude la possibilità di procedere alla liquidazione degli incentivi, si evidenzia che la Corte dei conti - Sez. Regionale di controllo per il Veneto, con la successiva deliberazione 353 del 06/09/2016, ribadendo l'irretroattività di un atto regolamentare che disciplini gli incentivi tecnici da erogare al personale dell'Ente, dall'altra, nelle more dell'adozione del suddetto Regolamento dell'Ente, ritiene possa procedersi al "*....semplice accantonamento delle risorse, che, in attesa della disciplina regolamentare, ben può essere disposto dall'ente, su un capitolo o capitoli sui quali non è possibile assumere impegni ed effettuare pagamenti*", lasciando con ciò intendere la possibilità di erogazione delle somme, precedentemente accantonate, ad avvenuta approvazione dei criteri di liquidazione dell'incentivo, ossia del Regolamento.

Con riferimento alle liquidazioni effettuate, si sono esaminate, a scandaglio alcune determine di liquidazione adottate negli anni oggetto di verifica e si è riscontrata l'erogazione della suddetta quota incentivante scorporando dalla stessa somma l'importo per il pagamento degli oneri riflessi e anche dell'IRAP.

- Compensi per potenziamento degli uffici tributari del Comune (art. 3 comma 57 della l. 662/96 e art. 59 comma 1 lett. p) del d. lgs. 446/97 e art. 1 comma 1091 della legge 147 del 30.12.2018)

Il comma 57 dell'art. 3 della Legge n. 662 del 23.12.1996 prevedeva che *“Una percentuale del gettito dell'imposta comunale sugli immobili (ICI) può essere destinata al potenziamento degli uffici tributari del comune”*. Per le stesse finalità l'art. 59, comma 1, alla lettera P) del d. lgs. 446/97, disponeva che i Comuni, con proprio regolamento avessero la facoltà di disporre che con le risorse destinate al potenziamento degli uffici tributari del comune, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, fossero attribuiti compensi incentivanti al personale addetto.

In seguito all'abolizione dell'ICI e alla sua sostituzione con l'IMU, avvenuta con il d. l. 6 dicembre 2011, n. 201<sup>51</sup>, la legge 147 del 30.12.2018, al comma 1091<sup>52</sup> dell'art. 1 ha previsto che i comuni, che abbiano approvato il bilancio nei termini stabiliti, possano adottare un proprio regolamento che preveda che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria (IMU) e della tassa sui rifiuti (TARI) nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, sia destinato al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, con un

<sup>51</sup> Convertito dalla legge 22 dicembre 2011 n. 214.

<sup>52</sup> Legge 147 del 30.12.2018, Art. 1, comma 1091: *“Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, e' attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248. Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione.*

limite massimo del 5 per cento, e in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del 25 maggio 2017, dunque fuori limite del trattamento accessorio.

Tali somme, considerate al lordo di IRAP e oneri riflessi, sono attribuite mediante la contrattazione integrativa, pertanto mediante regolamentazione concertata in sede sindacale e con il transito attraverso il fondo per il salario accessorio, al personale impiegato nel settore delle entrate o che partecipi all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti. Viene posto il limite individuale del 15% dello stipendio tabellare lordo annuo e la logica impossibilità di applicare tali disposizioni qualora il servizio di accertamento dei tributi in questione sia affidato in concessione all'esterno.

In relazione all'Ente verificato, lo stesso aveva approvato con deliberazione di Giunta Comunale 199/2008, il "Regolamento per l'erogazione di compensi per il recupero dell'evasione dell'Imposta Comunale sugli Immobili (ICI)".

Tale Regolamento ha per oggetto, come dichiarato espressamente all'art. 1, la costituzione e la ripartizione del fondo, già previsto dal vecchio regolamento dell'ICI, a favore del personale dell'Ufficio Tributi dell'Ente impegnato nell'attività di liquidazione ed accertamento della stessa imposta. Il comma 2 specifica che nella definizione di "Ufficio tributi dell'Ente" si intende non solo il personale e gli incaricati di posizione organizzativa assegnati specificamente all'Ufficio Tributi, ma anche il personale amministrativo e tecnico appartenente ad altre unità organizzative dell'Ente, ma previamente individuate dal dirigente dell'Ufficio tributi e incaricati funzionalmente dell'attività di accertamento e liquidazione del tributo.

L'art. 3 del Regolamento relativamente alla quantificazione del fondo per il riconoscimento dell'incentivo ICI è costituito da una somma determinata con una percentuale da applicare agli importi effettivamente incassati, quali imposte, sanzioni e interessi, a seguito dell'attività di accertamento e liquidazione, purché gli stessi importi non siano contestati nell'ambito del contenzioso tributario.

Le percentuali da applicare al gettito riscosso per quantificare il fondo sono regolate in funzione della valutazione media assegnata dal dirigente responsabile al gruppo di lavoro, con una percentuale minima del 3,8% ed una percentuale massima del 5,2%.

Lo stesso art. 3, al comma 2, stabilisce che, per la parte di accertamento eventualmente affidata a terzi, al personale dell'Ufficio tributi spetti comunque un compenso pari al 2%.

Quest'ultima disposizione si ritiene non perfettamente in linea con i presupposti e le ragioni dello stesso incentivo, che è quello di compensare il personale dell'ufficio tributario dell'Ente per la lotta all'evasione della imposta, tant'è che l'art. 1, comma 1091, della Legge 147 del 30/12/2018, (relativa però all'incentivo per il recupero dell'IMU e TARI evasa)

esplicitamente esclude la possibilità di incentivazione dei dipendenti comunali qualora il servizio di accertamento sia affidato all'esterno. In tal senso è anche l'orientamento della giurisprudenza contabile (Cfr. *Delibera Corte dei Conti Emilia Romagna 01/2022 del 13/01/2022*, anch'essa con riferimento alla normativa IMU). L'Ente è, quindi, chiamato a modificare il proprio regolamento in questa parte.

Viene comunque fissato il limite di 15.000 Euro del fondo. L'erogazione è prevista che avvenga sulla base della valutazione del dirigente, che terrà conto di una serie di elementi indicati nel regolamento stesso, previa applicazione di alcuni coefficienti correttivi che tengono conto della categoria di inquadramento del dipendente, riportati in una tabella contenuta nello stesso regolamento, della presenza presso l'ufficio tributi, e infine del tipo dell'orario di lavoro.

Infine, viene posto quale limite individuale il compenso minimo attribuibile come indennità di posizione agli incaricati di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 8 del CCNL 31/03/1999.

Si è esaminata l'unica determina di liquidazione adottata nel periodo 2019/2023, ossia la determina 409 dell'11/04/2022. Nella tabella seguente sono riportati i dati relativi alla riscossione e al calcolo degli incentivi da riconoscere:

**Tabella 32: Determinazione compensi ICI accertamenti anni 2016, 2017 e 2018 riconosciuti con la Determina 409/2022;**

<b>SOMME LIQUIDATE CON LA DETERMINA 409/2022</b>							
	<b>INCASSI 2016</b>	<b>INCASSI 2017</b>	<b>INCASSI 2018</b>	<b>% DA DEST. A INCENTIV. PERSONALE</b>	<b>IMP. 2016</b>	<b>IMP. 2017</b>	<b>IMP. 2018</b>
<b>ACCERTAMENTI</b>	118.002,29	87.729,85	43.008,12	5,20%	6.136,12	4.561,95	2.236,42
<b>ACCERTAMENTI SU AREE FABBRICABILI RECUPERATE AFFIDANDO A TERZI L'ATTIVITA'</b>	159.742,50	137.097,70	49.909,34	2%	3.194,85	2.741,95	998,19
<b>TOTALE</b>	<b>277.744,79</b>	<b>224.827,55</b>	<b>92.917,46</b>		<b>9.330,97</b>	<b>7.303,91</b>	<b>3.234,61</b>

Il totale degli incentivi determinati con la suddetta determina ammonta pertanto ad un totale 19.869,49. Dal dispositivo della determina si evince che da tale importo vengono scorporati gli oneri riflessi e IRAP, per un importo complessivo di Euro 4.850,98, determinando un incentivo netto totale pari ad Euro 15.018,51, in osservanza alle disposizioni espresse con delibera 33 del 07/06/2010 dalle Sezioni Riunite di Controllo della Corte dei Conti.

Relativamente alla nuova imposta sugli immobili, denominata IMU, introdotta dal d. l. 201/2011 l'Ente non risulta aver approvato il Regolamento per la corresponsione degli incentivi all'Ufficio tributi, ai sensi del citato art. 1, comma 1091, della legge 145/2018.

## **9. Il trattamento accessorio del personale con qualifica dirigenziale**

### **9.1 La costituzione del fondo per il salario accessorio del personale con qualifica dirigenziale**

In analogia con le rilevazioni concernenti la contrattazione decentrata del personale di comparto, il Comune di Abano Terme ha fornito gli atti di costituzione fondo per il trattamento accessorio del personale dirigente e della sua utilizzazione nel periodo 2019/2023 compilando le tabelle fornite in sede di verifica (All. 4 – 6).

La normativa di riferimento in materia di trattamento accessorio al personale dirigente per gli anni 2017-2020 era contenuta nel CCNL del 23/12/1999 e tutti i successivi interventi hanno assunto come parametro le disposizioni dettate dagli artt. 26 (voci costitutive del fondo), 27 (retribuzione di posizione), 28 e 29 (indennità di risultato) dello stesso contratto.

Il nuovo CCNL della dirigenza dell'Area Funzioni Locali del 17/12/2020, vigente a decorrere dal 2021, disciplina all'art. 57 il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato previsto dall'art. 26 del vecchio CCNL del 23/12/1999.

Si riporta, di seguito, l'andamento complessivo delle risorse destinate al finanziamento del trattamento accessorio dei dirigenti, compendiate nella scheda di rilevazione sintetica (cfr. All. 6), che evidenzia un valore medio della retribuzione di posizione pari ad Euro 37.126,7 nell'anno 2023.

**Tabella 33: rilevazione sintetica fondo personale dirigente;**

A) VARIAZIONE UNITA DI PERSONALE IN SERVIZIO							
ANNI	2016	2019	2020	2021	2022	2023	Variazione 2016/2023
N° unità	2	2	2	2	2	2	0
B) INCREMENTO DEL FONDO IN VALORE ASSOLUTO							
ANNI	2016	2019	2020	2021	2022	2023	Variatz. Perc. 2016/2023
Totale fondo	92.757	92.757	94.291	94.291	94.291	94.153	1,51%
c) Variazione della spesa pro capite(B/A)							
ANNI	2016	2019	2020	2021	2022	2023	Variatz. Perc. 2016/2023
Costo per dipendente	€46.378,50	€46.378,50	€47.145,54	€47.145,54	€47.145,54	€47.076,50	1,51%

\* La rilevazione è fatta con riferimento alla data del 31/12 dell'anno considerato;

Sia negli atti di costituzione del fondo per il salario accessorio dei dirigenti sia nella tabella compilata dall'Ente (All. 4) le risorse del salario accessorio non sono legate a specifiche disposizioni contrattuali; deve tenersi conto, peraltro, che si tratta di un fondo estremamente semplificato.

Inoltre, dal 2020 è vigente il CCNL 17/12/2020, il cui art. 57<sup>53</sup> che nel definire i criteri di costituzione del fondo per la contrattazione decentrata fa riferimento ad un unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili, negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001, destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL (ossia 2020).

Dalla tabella sopra riportata, si evince che dal 2020 il fondo per il salario accessorio viene incrementato di Euro 1.533,58, passando da Euro 92.757 del 2016 ad Euro 94.291. L'incremento viene realizzato con la determina 42 del 27/01/2021, ai sensi dell'art. 56, comma 1<sup>54</sup>, del citato CCNL 17/12/2020 che prevede, a decorrere dal 01/01/2018, che le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art. 5 del CCNL del 3/8/2010

<sup>53</sup> Art. 57 CCNL 17/12/2020 "Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL gli enti costituiscono annualmente un Fondo destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nelle rispettive strutture organizzative, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia.

Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui al comma 1 è costituito con le seguenti risorse:

a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili -negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;... OMISSIS...

<sup>54</sup> Art. 56, comma 1 CCNL 17/12/2020 "A decorrere dal 1° gennaio 2018, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 5 del CCNL del 3/8/2010 (biennio economico 2008-2009) per l'Area II, sono incrementate di una percentuale pari all'1,53% da calcolarsi sul monte salari anno 2015, relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione."

(biennio economico 2008-2009) per il personale dirigente, vengano incrementate di una percentuale pari all'1,53% da calcolarsi sul monte salari anno 2015.

Nella costituzione del fondo appare dunque rispettato il limite del salario accessorio del 2016, ai sensi dell'art. 1 comma 236<sup>55</sup> della legge 208 del 28/12/2015, al netto del suddetto incremento di cui all'art. 56, comma 1, del CCNL del 17/12/2020.

Si precisa che sia per un dirigente in convenzione che per i dirigenti ex art. 110, comma 1, del TUEL nell'Ente in questione, il relativo salario accessorio viene fatto gravare direttamente sul fondo per il salario accessorio, non perfettamente in linea disposizione di cui al comma 3 dello stesso art. 110<sup>56</sup>, e chiarito dall'ARAN (Cfr. parere AII40, AII41e DB37) ma in linea con quanto espresso dalla Corte di Cassazione, che, con la sentenza n. 13929 del 3/5/2022, ha ritenuto che, nel rispetto dei principi di contenimento della spesa pubblica, il fondo della contrattazione decentrata può finanziare il salario accessorio dei dirigenti a contratto se costituito considerando anche detti dirigenti tra quelli in servizio..

## **9.2 L'utilizzo del fondo per il salario accessorio del personale con qualifica dirigenziale**

In relazione all'utilizzo delle risorse per il salario accessorio dei dirigenti, si riporta nella tabella seguente la ripartizione nei vari anni delle risorse impegnate per finanziare l'indennità di posizione e l'indennità di risultato:

---

<sup>55</sup> Art. 1, comma 236 della legge 208 del 28/12/2015 *“Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.”*

<sup>56</sup> Art. 110, comma 3 del TUEL (ultimo periodo) *“...Il trattamento economico e l'eventuale indennità ad personam sono definiti in stretta correlazione con il bilancio dell'ente e non vanno imputati al costo contrattuale e del personale.”*

**Tabella 34: Risorse impegnate per destinazione fondo salario accessorio dirigenti;**

IMPORTI E PERCENTUALI RISORSE DECENTRATE DESTINATE ALL'INDENNITA DI POSIZIONE E DEI RISULTATO							
VOCE CONSIDERATA	2016	2018	2019	2020	2021	2022	2023
TOTALE RISORSE IMPEGNATE	92.757,50	92.757,50	92.757,50	92.757,50	94.291,08	94.291,08	94.153,31
IMP. IMPEGNATO INDENNITA DI POSIZIONE	71.351,92	71.351,92	71.351,92	71.351,92	72.531,60	72.531,60	74.253,40
IMP. IMPEGNATO INDENNITA DI RISULTATO	21.405,58	21.405,58	21.405,58	21.405,58	21.759,48	21.759,48	19.899,91
PERC. IMPEGNI INDENNITA DI POSIZIONE	76,92%	76,92%	76,92%	76,92%	76,92%	76,92%	78,86%
PERC. IMPEGNI INDENNITA DI RISULTATO	23,08%	23,08%	23,08%	23,08%	23,08%	23,08%	21,14%
NUMERO DIRIGENTI	2	2	2	2	2	2	2

Dai dati esposti nella tabella che precede si evince che, negli anni considerati, le risorse impegnate per il salario accessorio dei dirigenti sono state stabilmente ripartite con una percentuale di circa il 23% alla indennità di risultati e di quasi il 77% all'indennità di posizione, determinando dunque una indennità di risultato, legata al merito ed al raggiungimento degli obiettivi, del 30% della indennità di posizione. Fa eccezione l'anno 2023, in cui le percentuali sopra riportate sono leggermente diverse.

In ogni caso per tutti gli anni considerati si osserva una percentuale dell'indennità di risultato al di sopra della soglia minima del 15% disposta prima dall'art. 28<sup>57</sup> del CCNL 23.12.1999, e ora dal comma 3 dell'art. 57<sup>58</sup> del nuovo CCNL del 17.12.2020, entrambi riportati in nota.

Per completezza si evidenzia che, come chiarito dall'ARAN con specifico parere AII 120<sup>59</sup> dell'11/02/2014, tale soglia, prevista dalla norma contrattuale rappresenta un limite minimo inderogabile.

Infine, si rammenta che l'art. 24, comma 1 – bis del d.lgs. n. 165 del 30.03.2001, come modificato dall'art. 45 del d. lgs. n. 150/2009, prevede che: *“Il trattamento accessorio (dei dirigenti) collegato ai risultati deve costituire almeno il 30 per cento della retribuzione complessiva del dirigente considerata al netto della retribuzione individuale di anzianità e*

<sup>57</sup> Art. 28 del CCNL 23.12.1999: *“Al fine di sviluppare, all'interno degli enti, l'orientamento ai risultati anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota, definita dai singoli enti, delle risorse complessive di cui all'art. 26 e comunque in misura non inferiore al 15%. Resta in ogni caso confermata la destinazione alla retribuzione di posizione di un importo non inferiore alle risorse già previste, nel 1998, nel fondo di cui all'art. 37, comma 2 del CCNL del 10.4.1996 e successive modifiche.”*

<sup>58</sup> Art. 57, comma 3, CCNL 17.12.2020 *“Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; a retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle stesse. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. OMISSIS..”*

<sup>59</sup> ARAN parere AII\_120 dell'11.02.2014: *“Per quanto di competenza, si ritiene opportuno precisare che la percentuale del 15% delle risorse complessivamente disponibili per il finanziamento della retribuzione di risultato è prevista dall'art.28 del CCNL del 23.12.1999 come una soglia teorica minima che, in quanto tale, ad avviso della scrivente Agenzia, non può essere derogata in minus.”*

*degli incarichi aggiuntivi soggetti al regime dell'onnicomprendività.*”. Tale norma diviene, peraltro, efficace solo a seguito della sottoscrizione del nuovo CCNL per la dirigenza del comparto enti locali, avvenuta in data 17/12/2020.

In relazione alla graduazione delle posizioni dirigenziali, si premette che l'art. 27 del CCNL 23/12/1999, al comma 1, disponeva che: *“Gli enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne.”*. Il comma successivo dello stesso articolo fissava i valori minimi e massimi della stessa retribuzione di posizione, rideterminata poi da CCNL successivi. Fino al 2017, dunque, l'indennità di posizione delle figure dirigenziali, come modificata dall'art. 5 del CCNL del 03/08/2010, variava da un valore minimo di euro 11.533,17 ad un valore massimo pari ad euro 45.102,87.

Il nuovo CCNL del 17/12/2020, all'articolo 54, ha incrementato l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione di euro 409,50 comprensivo della 13ª mensilità, rideterminando così gli importi minimi e massimi rispettivamente in euro 11.942,67 ed euro 45.512,37. Gli aumenti decorrono dal 1° gennaio 2018.

Nell'Ente verificato l'attuale graduazione delle posizioni dirigenziali è stata fatta sulla base dei criteri fissati nella metodologia approvata con delibera di Giunta 79/2006.

L'attuale graduazione delle posizioni dirigenziali viene approvata dal Sindaco, su proposta del Segretario generale elaborata sulla base di criteri contenuta nella suddetta metodologia.

Negli anni interessati dalla presente verifica la stessa indennità è stata contenuta entro nei limiti previsti dal CCNL.

L'indennità di risultato per gli anni 2019-2022 è stata erogata a seguito della approvazione della relazione sulla *performance* e a seguito della compilazione e accettazione della relativa scheda di valutazione, redatta dal Sindaco.

La scheda di valutazione è composta da una prima parte contenente gli obiettivi di *performance* della struttura e specifici per ogni singolo dirigente e da una seconda parte sul comportamento del dirigente (grado di copertura del ruolo), entrambe con un peso del 50%.

Si evidenzia che, mentre fino al 2016 le schede di valutazione erano redatte dal Nucleo di valutazione monocratico e allegate al proprio verbale di valutazione dei dirigenti, negli anni oggetto della presente verifica (2019-2023) le schede di valutazione dei dirigenti risultano sottoscritte dal Sindaco, limitando così l'attività del Nucleo di valutazione alla attestazione dei risultati della struttura.

Dall'esame dei cedolini non risultano erogati compensi in violazione del principio di onnicomprensività della retribuzione.

## 10. Il trattamento accessorio del Segretario comunale

Attuale Segretario generale del Comune di Abano Terme è il Dott. F. Brindisi, a far data dal 02/10/2017, nominato con decreto del Sindaco n. 34634/2017; successivamente lo stesso Segretario è stato nominato quale titolare della Segreteria convenzionata tra il Comune di Abano Terme ed il Comune di Cartigliano (VI) con decreto sindacale 36236 del 29/08/2022.

Con riferimento al trattamento economico riconosciuto al predetto Segretario, si è soffermata l'attenzione sul riconoscimento della maggiorazione della retribuzione di posizione, ai sensi dell'art. 41 comma 4 (maggiorazione dell'indennità di posizione) e comma 5 (ipotesi del cosiddetto "galleggiamento") del CCNL del 16.5.2001.

In relazione alla maggiorazione dell'indennità di posizione, il comma 4 dell'art. 41 del CCNL del 16.05.2001 dispone testualmente che *"gli Enti nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della capacità di spesa, possono corrispondere una maggiorazione dei compensi di cui al comma 3. Le condizioni, i criteri ed i parametri di riferimento per definire le predette maggiorazioni sono individuate in sede di contrattazione decentrata integrativa nazionale"*. Il Contratto Nazionale Decentrato, cui la disposizione richiamata fa riferimento, è stato adottato in data 22 dicembre 2003 e ha previsto che la retribuzione di posizione del Segretario possa essere maggiorata in misura variabile dal 10 al 50% in presenza delle condizioni di carattere oggettivo ovvero di carattere soggettivo esplicitate nell'allegato A del citato accordo decentrato.

Il successivo comma 5 dell'art. 41 dispone, invece, che *"Gli enti assicurano, altresì, nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della capacità di spesa, che la retribuzione di posizione del segretario non sia inferiore a quella stabilita per la funzione dirigenziale più elevata nell'ente in base al contratto collettivo dell'area della dirigenza o, in assenza di dirigenti, a quello del personale incaricato della più elevata posizione organizzativa."* (ipotesi del cosiddetto "galleggiamento")

Sul procedimento di riconoscimento dei citati istituti va detto che non è da ritenersi corretta un'applicazione delle disposizioni contrattuali richiamate che cumuli le due maggiorazioni, nel senso di riconoscere la clausola di galleggiamento (comma 5) e, su tale base, applicare la maggiorazione dal 10 al 50% di cui al comma 4.

Tale prassi è da ritenersi contraria alle disposizioni contrattuali così come chiaramente espresso dall'ARAN nel parere SEG\_20 al quale si fa rinvio: *“Ai fini dell'applicazione della regola contrattuale del cosiddetto “galleggiamento”, ai sensi dell'art 41, comma 5, del CCNL dei segretari comunali del 16.5.2001, si deve tenere conto dell'importo della retribuzione di posizione effettivamente corrisposta al Segretario generale e, quindi, anche della eventuale maggiorazione della retribuzione di posizione allo stesso riconosciuta, ai sensi dell'art. 41, comma 4, del CCNL del 16.5.2001 e dello specifico CCDI del 22.12.2003”*.

Peraltro, il legislatore è intervenuto espressamente disponendo che *“il meccanismo di allineamento stipendiale previsto dall'articolo 41, comma 5, del Contratto collettivo nazionale di lavoro dei Segretari comunali e provinciali del 16 maggio 2001, per il quadriennio normativo 1998/2001 e per il biennio economico 1998-1999 si applica alla retribuzione di posizione complessivamente intesa, ivi inclusa l'eventuale maggiorazione di cui al comma 4 del medesimo articolo 41. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge è fatto divieto di corrispondere somme in applicazione dell'articolo 41, comma 5, del citato Contratto collettivo nazionale di lavoro del 16 maggio 2001 diversamente conteggiate, anche se riferite a periodi già trascorsi. E' fatta salva l'esecuzione dei giudicati formati alla data di entrata in vigore della presente legge”* (art. 4, comma 26, legge 12/11/2011 n. 183).

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha supportato tale indirizzo interpretativo con nota a firma del Ragioniere Generale dello Stato del 20/01/2012 prot. 191, affermando che la norma non ha l'effetto di attribuire legittimità a comportamenti non corretti adottati in passato, né di giustificare il mancato recupero di quanto indebitamente erogato sulla base di applicazioni distorte della norma contrattuale di riferimento.

Nell'Ente verificato, al Segretario per il periodo di lavoro prestato viene riconosciuto solo l'istituto della maggiorazione dell'indennità di posizione di cui all'art. 41 comma 4<sup>60</sup>, del CCNL 16/0572001, norma ora ripresa nell'art. 107, comma 4<sup>61</sup>, del nuovo CCNL del 17/12/2020.

---

<sup>60</sup> Art. 41, comma 4, CCNL 16.05.2001 *“Gli Enti nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della capacità di spesa, possono corrispondere una maggiorazione dei compensi di cui al comma 3. Le condizioni, i criteri ed i parametri di riferimento per definire le predette maggiorazioni sono individuate in sede di contrattazione decentrata integrativa nazionale.”*

<sup>61</sup> Art. 107, comma 4, CCNL del 17.12.2020 *“Fermo restando quanto previsto dai commi 1, 2 e 3, ai soli fini dell'attuazione delle previsioni di cui all'art. 41, comma 4, del CCNL del 16.05.2001 continuano a trovare applicazione gli importi annui lordi complessivi, per tredici mensilità, delle retribuzioni di posizione definiti dall'art. 3, comma 2, del CCNL del 16.05.2001 relativo al biennio economico 2000 - 2001.”*

La maggiorazione dell'indennità di posizione, pari nel caso specifico al 50% della stessa indennità, è stata riconosciuta con decreto del Sindaco n. 40883 del 03/10/2022; il provvedimento è corredato della tabella in cui vengono parametrize le motivazioni che giustificano il riconoscimento della stessa maggiorazione.

Il Comune di Abano Terme, negli anni oggetto della presente verifica, ha condiviso con il Comune il servizio di segreteria convenzionata con altri comuni, in particolare:

- Convenzione con Il Comune di Riese Pio X, vigente dal settembre 2017 al 30/09/2022, approvata con delibera di Giunta 13/2017;
- Convenzione con il Comune di Cartigliano, vigente dal 01/10/2022 a tutt'oggi, per la durata di anni 5, approvata con delibera di Giunta 39 del 14/07/2022;

In tutti e due i casi il Comune di Abano Terme era capofila della convenzione.

Nella convenzione con il Comune di Riese Pio X i costi tra l'Ente verificato e l'altro Comune sono suddivisi con una percentuale del 70% a carico dell'Ente verificato e il 30% a carico dell'altro ente.

Allo stesso modo sono ripartiti i costi nella successiva convenzione con il Comune di Cartigliano, pertanto con il 70% dei costi a carico del Comune di Abano Terme e per il 30% a carico dell'altro Ente.

In riferimento sempre alle predette Convenzioni, ai sensi dell'art. 45<sup>62</sup> del CCNL del 16.05.2001 al Segretario interessato è stato riconosciuto il 25% di incremento della retribuzione complessiva di cui all'art. 37, voci da a) ad e)<sup>63</sup>, in godimento.

Tale maggiorazione risulta determinata sullo stipendio complessivo, oltre che sulla tredicesima mensilità, e delle altre voci del cedolino, ad eccezione dell'indennità di vacanza contrattuale; in particolare oltre che della indennità di posizione, anche dell'incremento della stessa indennità dovuta alla maggiorazione del 50% allo stesso riconosciuta.

---

<sup>62</sup> Art. 45 del CCNL 16.05.2001 *“Al segretario che ricopre sedi di segreteria convenzionate compete una retribuzione mensile aggiuntiva di importo pari alla maggiorazione del 25% della retribuzione complessiva di cui all'art.37, comma 1, da a) ad e) in godimento.”*

<sup>63</sup> Art. 37 CCNL 16.05.2001 *“1. La struttura della retribuzione dei segretari comunali e provinciali si compone delle seguenti voci: a) trattamento stipendiale; b) indennità integrativa speciale; c) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita; d) retribuzione di posizione; e) maturato economico annuo, ove spettante... OMISSIS”*

In relazione alla determinazione dell'indennità di segreteria convenzionata va preliminarmente precisato che con il parere 03/2011 del 24.01.2011<sup>64</sup> e 05/2011<sup>65</sup> del 18.01.2011 del Ministero dell'Interno – ex agenzia Autonoma per la Gestione dell'Albo dei Segretari Comunali e provinciali, in vigore del vecchio contratto, veniva escluso l'importo della maggiorazione dell'indennità di posizione (parere 03/2011) o del galleggiamento (parere 05/2011) dalla base per la determinazione dell'indennità di Segreteria convenzionata.

Il più recente parere ARAN AFL4<sup>66</sup>, emesso in vigore del nuovo CCNL del 17.12.2020, ma che sul punto richiama la norma del contratto collettivo 2001, include detta maggiorazione dell'indennità di posizione nella base di calcolo per la determinazione della indennità di segreteria convenzionata.

Sempre l'ARAN, ancora, con parere AFL5<sup>67</sup>, esclude dalla base di determinazione della maggiorazione dell'indennità per segreteria convenzionata l'indennità di vacanza contrattuale.

Nelle tabelle seguenti è esposto il calcolo dell'indennità di segreteria convenzionata, mettendo in evidenza, nella prima, l'importo che si sarebbe dovuto corrispondere alla luce del

---

<sup>64</sup> Il parere 03/2011 in esame dopo aver illustrato la procedura per il calcolo della maggiorazione di posizione nelle segreterie convenzionate così si esprime in merito alla questione in oggetto *“L'importo della maggiorazione di posizione così scaturente non potrà essere posto a base di calcolo della maggiorazione per sedi di segreteria convenzionata, che sarà quindi computata tenendo conto dello stipendio tabellare, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, e della posizione al netto della maggiorazione eventualmente riconosciuta”*.

<sup>65</sup> Il parere 05/2011 in oggetto conclude così l'illustrazione *“...OMISSIS ai fini del galleggiamento l'importo della retribuzione di posizione del segretario deve essere prima aumentato del 25% in quanto titolare di convenzione, e solo successivamente, una volta compiuta tale operazione, sarà possibile applicare il meccanismo del galleggiamento qualora l'importo scaturente sia inferiore alla retribuzione di posizione percepita dal dirigente, ovvero dal funzionario incaricato della più elevata posizione organizzativa, presente all'interno dell'Ente”*;

<sup>66</sup> ARAN parere AFL4 *“La espressa disposizione contrattuale di cui all'art. 41, comma 4, del CCNL 16.05.2001, anch'essa tuttora vigente ex art. 111, comma 1, lett. B), 1° alinea, del CCNL 17.12.2020 con le modifiche ed integrazioni di cui all'art. 107 dello stesso CCNL- che prevede la possibilità di corrispondere al segretario una specifica maggiorazione della retribuzione di posizione, nei casi e secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata integrativa di livello nazionale e la circostanza che l'art. 45 comma 1, del CCNL 16.05.2001, nel determinare il complesso della retribuzione di cui tener conto, si riferisca espressamente a quella “in godimento”, consentono di affermare che non vi sono elementi giuridici per escludere dal computo della retribuzione aggiuntiva spettante al segretario titolare di segreteria convenzionata anche le maggiorazioni della stessa, ove applicate. Fermo restando, infatti, che gli Enti possono riconoscere o meno detta maggiorazione della retribuzione di posizione, ove la attribuiscono essa non può essere considerata una voce distinta dalla retribuzione di posizione e, quindi, non può non essere computata ai fini della determinazione della retribuzione aggiuntiva spettante al segretario titolare di segreteria convenzionata. Analoga ricostruzione interpretativa sembra poter essere formulata relativamente alla rilevanza sulla retribuzione mensile aggiuntiva di cui all'art. 45 del CCNL 16.05.2001 dell'integrazione della retribuzione di posizione di cui all'art. 41, comma 5, del CCNL 16.05.2001, c.d. “galleggiamento”, disciplina tuttora vigente ex art. 111, comma 1, lett. B), 1° alinea, del CCNL 17.12.2020, con le modifiche ed integrazioni di cui all'art. 107 dello stesso CCNL.”*

<sup>67</sup> ARAN parere AFL5 *“L'I.V.C. è esclusa dalla base di calcolo in quanto non espressamente ricompresa tra le voci retributive richiamate nell'art. 37, comma 1, lett. da a) ad e) del medesimo CCNL.”*

parere del Ministero dell'interno, qualora lo stesso non fosse stato superato per effetto dell'intervento ARAN sopra richiamato.

**Tabella 35: Confronto determinazione dell'indennità di segreteria convenzionata in vigore del vecchio CCNL secondo parere ARAN AFL4 e AFL5 e secondo indicazioni pareri Ministero Interno 03/2011;**

<b>CONFRONTO CALCOLO INDENNITA' DI SEGRETERIA CONVENZIONATA IN VIGENZA DEL VECCHIO CCNL</b>		
<b>VOCE STIPENDIALE</b>	<b>INDENNITA DI SEGRETERIA CONVENZIONATA (CALCOLI ENTE DA A) a C) - COME DA PARERI ARAN AFL4 E AFL5</b>	<b>INDENNITA DI SEGRETERIA CONVENZIONATA DETERMINATA SECONDO PARERE MIN. INTERNO 03/2011 (DA A a B)</b>
A) STIPENDIO TABELLARE	43.310,93 €	43.310,93 €
B) RETRIBUZIONE POSIZIONE SEGRETARIO	21.781,37 €	21.781,37 €
C) MAGGIORAZIONE RETRIBUZIONE POSIZIONE SEGRETARIO	9.916,01 €	
D) BASE PER DETERM. 25% SEGRETERIA CONVENZIONATA	75.008,31 €	65.092,30 €
<b>INDENN. ANNUA SEGRETERIA CONVENZIONATA</b>	<b>18.752,08 €</b>	<b>16.273,08 €</b>

**Tabella 36: Determinazione dell'indennità di segreteria convenzionata in vigore del nuovo CCNL 17.12.2020;**

<b>CALCOLO INDENNITA' DI SEGRETERIA CONVENZIONATA IN VIGENZA DEL NUOVO CCNL DEL 17/12/2020</b>		
<b>VOCE STIPENDIALE</b>	<b>RETRIBUZIONE ANNUA SEGRETARIO</b>	<b>CALCOLO INDENNITA DI SEGRETERIA CONVENZIONATA</b>
STIPENDIO TABELLARE	41.779,20 €	10.444,80 €
RETRIBUZIONE POSIZIONE SEGRETARIO	22.400,04 €	5.600,01 €
TREDICESIMA MENSILITA'	3.481,60 €	870,40 €
MAGGIORAZIONE RETRIBUZIONE POSIZIONE SEGRETARIO	12.394,98 €	3.098,75 €
<b>INDENN. ANNUA SEGRETERIA CONVENZIONATA</b>		<b>20.013,96 €</b>

Alla luce dei nuovi pareri ARAN AFL4 e AFL5 precedentemente richiamati, la determinazione della maggiorazione dell'indennità appare correttamente eseguita.

In relazione all'indennità di risultato la stessa, fissata in un massimo del 10% del monte salari attribuito al segretario, ai sensi di quanto disposto dall'art. 42, comma 2, del CCNL 1998-2001 del 16/05/2001, è stata erogata relativamente agli anni 2019-2022 sempre a seguito della valutazione di raggiungimento degli obiettivi fatta dal Nucleo di Valutazione e della scheda di valutazione del Segretario realizzata dal Sindaco.

In relazione ai diritti di rogito si segnala che il comma 4 dell'art. 41 della legge n. 312/1980, che prevedeva la possibilità di attribuire al Segretario comunale rogante una quota dei diritti di rogito spettanti al Comune, è stato abrogato e sostituito dall'art. 10, comma 2 bis del d. l. n. 90 del 24.06.2014<sup>68</sup>, il quale prevede che negli enti locali privi di dipendenti con

<sup>68</sup> Art. 10 comma 2-bis. d.l. n. 90/2014: "Negli enti locali privi di dipendenti con qualifica dirigenziale, e comunque a tutti i segretari comunali che non hanno qualifica dirigenziale, una quota del provento annuale

qualifica dirigenziale, e in ogni caso tutti i segretari comunali che non hanno qualifica dirigenziale, una quota, comunque, non superiore a un quinto dello stipendio in godimento dei diritti di rogito sia attribuita al segretario comunale rogante.

Si evidenzia che essendo il Comune di Abano Terme un Comune con figure dirigenziali al Segretario generale non sono stati erogati compensi per i diritti di rogito relativamente ai contratti stipulati nello stesso Comune. Al medesimo Segretario sono stati, peraltro, erogati compensi dovuti per conto di altri Comuni in Convenzione. Si è verificato che i diritti di rogito erogati dal Comune di Abano per conto degli altri Comuni in convenzione non eccedono il limite del quinto dello stipendio.

L'esame degli statini stipendiali del Segretario generale negli anni oggetto di verifica non ha evidenziato la corresponsione di compensi in violazione del principio di onnicomprensività.

---

*spettante al comune ai sensi dell'articolo 30, secondo comma, della legge 15 novembre 1973, n. 734, come sostituito dal comma 2 del presente articolo, per gli atti di cui ai numeri 1, 2, 3, 4 e 5 della tabella D allegata alla legge 8 giugno 1962, n. 604, e successive modificazioni, è attribuita al segretario comunale rogante, in misura non superiore a un quinto dello stipendio in godimento."*

## 11. Verifica del rispetto dei tempi medi di pagamento dei debiti commerciali

L'art. 4<sup>69</sup> del d. lgs. n. 231 del 09/10/2002, come modificato dall'art. 1 del d. lgs. n. 192 del 09/11/2012<sup>70</sup>, dispone termini precisi (30 giorni, salvo eccezioni previste nel comma 6 in cui gli stessi termini sono raddoppiati) per il pagamento dei debiti derivanti da transazioni commerciali, da parte delle Amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 25, del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163 (Amministrazioni dello Stato; gli enti pubblici territoriali; gli altri enti pubblici non economici; gli organismi di diritto pubblico; le associazioni, unioni, consorzi, comunque denominati, costituiti da detti soggetti debiti), ora sostituito dal nuovo Codice degli appalti, e ogni altro soggetto, allorché svolga attività per la quale è tenuto al rispetto della disciplina di cui al citato Codice degli appalti vigente.

---

<sup>69</sup> Art. 4 del d.lgs. n. 231 del 09.10.2002: *Gli interessi moratori decorrono, senza che sia necessaria la costituzione in mora, dal giorno successivo alla scadenza del termine per il pagamento.*

2. *Salvo quanto previsto dai commi 3, 4 e 5, il periodo di pagamento non può superare i seguenti termini:*

a) trenta giorni dalla data di ricevimento da parte del debitore della fattura o di una richiesta di pagamento di contenuto equivalente. *Non hanno effetto sulla decorrenza del termine le richieste di integrazione o modifica formali della fattura o di altra richiesta equivalente di pagamento;*

b) trenta giorni dalla data di ricevimento delle merci o dalla data di prestazione dei servizi, *quando non è certa la data di ricevimento della fattura o della richiesta equivalente di pagamento;*

c) trenta giorni dalla data di ricevimento delle merci o dalla prestazione dei servizi, *quando la data in cui il debitore riceve la fattura o la richiesta equivalente di pagamento è anteriore a quella del ricevimento delle merci o della prestazione dei servizi;*

d) trenta giorni dalla data dell'accettazione o della verifica eventualmente previste dalla legge o dal contratto ai fini dell'accertamento della conformità della merce o dei servizi alle previsioni contrattuali, *qualora il debitore riceva la fattura o la richiesta equivalente di pagamento in epoca non successiva a tale data.*

3. *Nelle transazioni commerciali tra imprese le parti possono pattuire un termine per il pagamento superiore rispetto a quello previsto dal comma 2. Termini superiori a sessanta giorni, purché non siano gravemente iniqui per il creditore ai sensi dell'articolo 7, devono essere pattuiti espressamente. La clausola relativa al termine deve essere provata per iscritto.*

4. *Nelle transazioni commerciali in cui il debitore è una pubblica amministrazione le parti possono pattuire, purché in modo espresso, un termine per il pagamento superiore a quello previsto dal comma 2, quando ciò sia oggettivamente giustificato dalla natura particolare del contratto o da talune sue caratteristiche. In ogni caso i termini di cui al comma 2 non possono essere superiori a sessanta giorni. La clausola relativa al termine deve essere provata per iscritto.*

5. *I termini di cui al comma 2 sono raddoppiati:*

a) *per le imprese pubbliche che sono tenute al rispetto dei requisiti di trasparenza di cui al decreto legislativo 11 novembre 2003, n. 333;*

b) *per gli enti pubblici che forniscono assistenza sanitaria e che siano stati debitamente riconosciuti a tale fine.*

6. *Quando è prevista una procedura diretta ad accertare la conformità della merce o dei servizi al contratto essa non può avere una durata superiore a trenta giorni dalla data della consegna della merce o della prestazione del servizio, salvo che sia diversamente ed espressamente concordato dalle parti e previsto nella documentazione di gara e purché ciò non sia gravemente iniquo per il creditore ai sensi dell'articolo 7. L'accordo deve essere provato per iscritto.*

7. *Resta ferma la facoltà delle parti di concordare termini di pagamento a rate. In tali casi, qualora una delle rate non sia pagata alla data concordata, gli interessi e il risarcimento previsti dal presente decreto sono calcolati esclusivamente sulla base degli importi scaduti.*

<sup>70</sup> In vigore dal 30.11.2012.

Lo stesso articolo prevede poi il decorso degli interessi moratori automaticamente alla scadenza dei termini di pagamento.

Sempre in riferimento ai tempi di pagamento dei debiti derivanti da transazioni commerciali, l'art. 33<sup>71</sup> del d.lgs. n. 33/2013, ha previsto la pubblicazione con cadenza annuale di un indicatore dei tempi medi di pagamento da parte delle singole pubbliche amministrazioni e dal 2015 la pubblicazione con cadenza trimestrale dell'indicatore di tempestività dei pagamenti. Si evidenzia che l'indicatore dei tempi medi di pagamenti qui in discussione fa riferimento a quelli relativi solo agli acquisti di beni servizi e forniture, esclusi i lavori.

Si precisa, inoltre, che un indicatore medio negativo significa che l'Ente riesce a pagare i debiti da transazioni commerciali mediamente prima del termine previsto dei 30 giorni; se lo stesso indicatore è pari a zero, segnala che mediamente l'Ente paga i debiti esattamente entro i 30 giorni previsti, se positivo, infine, lo stesso indicatore rileva esattamente il ritardo medio ponderato nel pagamento dei debiti commerciali da parte dell'Ente.

Sempre in tema, l'art. 1, commi 859 e segg. della legge 145 del 30.12.2018, in sintesi prevedono, a partire dal 2021, che le Amministrazioni Pubbliche (ad eccezioni dello Stato e degli enti del SSN), che non abbiano ridotto il debito commerciale residuo dell'anno precedente di almeno il 10%, oppure che avendo rispettato tale condizione presentano un indicatore di ritardo annuale dei pagamenti, calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente, non rispettoso dei termini di pagamento delle transazioni commerciali, come fissati dall'articolo 4 del citato d. lgs. 231/2020, entro il 28 febbraio stanziavano nella parte corrente del proprio bilancio un accantonamento denominato Fondo di garanzia debiti commerciali, sul quale non è possibile disporre impegni e pagamenti, che a fine esercizio confluisce nella quota accantonata del risultato di amministrazione; gli importi da accantonare sono precisati, secondo le diverse casistiche nel comma 862<sup>72</sup> dello stesso art. 1.

---

<sup>71</sup> Art. 33 del d.lgs. n. 33/2013 “*Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9-bis, le pubbliche amministrazioni pubblicano, con cadenza annuale, un indicatore dei propri tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi, prestazioni professionali e forniture, denominato «indicatore annuale di tempestività dei pagamenti», nonché l'ammontare complessivo dei debiti e il numero delle imprese creditrici. A decorrere dall'anno 2015, con cadenza trimestrale, le pubbliche amministrazioni pubblicano un indicatore, avente il medesimo oggetto, denominato «indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti», nonché l'ammontare complessivo dei debiti e il numero delle imprese creditrici. Gli indicatori di cui al presente comma sono elaborati e pubblicati, anche attraverso il ricorso a un portale unico, secondo uno schema tipo e modalità definiti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri da adottare sentita la Conferenza unificata (Art. così modificato dall'art. 8, comma 1 del d.lgs. n. 66 del 24.04.2014.)*

<sup>72</sup> Art. 1, comma 862, della L. 145 del 30/12/2018: *Entro il 28 febbraio dell'esercizio in cui sono state rilevate le condizioni di cui al comma 859 riferite all'esercizio precedente, le amministrazioni diverse dalle amministrazioni dello Stato che adottano la contabilità finanziaria, anche nel corso della gestione provvisoria o esercizio provvisorio, con delibera di giunta o del consiglio di amministrazione, stanziavano nella parte corrente del proprio*

Infine, più recentemente il comma 2<sup>73</sup> dell'art. 4 bis del d. l. 13 del 24/02/2023, convertito in legge dalla l. 41 del 21/04/2023, dispone che le Amministrazioni pubbliche, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, debbano assegnare, anche integrando i contratti dei dirigenti responsabili dei pagamenti commerciali nonché dei dirigenti apicali delle strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e che gli stessi obiettivi siano valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento.

Specifiche indicazioni operative in merito sono state date dalla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato 01/2024.

Nell'Ente verificato si è riscontrato il mancato adeguamento dei contratti dei dirigenti dell'Ente in ossequio alla norma citata, ma lo stesso Ente nel piano della *performance* contenuto nel PIAO 2024-2026, approvato con deliberazione di Giunta 23 del 07/03/2024, ha inserito uno specifico obiettivo trasversale per tutti i dirigenti per ridurre il tempo medio di ritardo dei pagamenti<sup>74</sup> a zero entro il 31/12/2024, e uno specifico obiettivo per il dirigente del settore finanziario che porti il tempo medio di ritardo a zero e il tempo medio di pagamento a 30 giorni, nel rispetto della tempistica prevista dall'art. 4 del citato d. lgs. n. 231/2002.

---

*bilancio un accantonamento denominato Fondo di garanzia debiti commerciali, sul quale non è possibile disporre impegni e pagamenti, che a fine esercizio confluisce nella quota accantonata del risultato di amministrazione, per un importo pari: a) al 5 per cento degli stanziamenti riguardanti nell'esercizio in corso la spesa per acquisto di beni e servizi, in caso di mancata riduzione del 10 per cento del debito commerciale residuo oppure per ritardi superiori a sessanta giorni, registrati nell'esercizio precedente; b) al 3 per cento degli stanziamenti riguardanti nell'esercizio in corso la spesa per acquisto di beni e servizi, per ritardi compresi tra trentuno e sessanta giorni, registrati nell'esercizio precedente; c) al 2 per cento degli stanziamenti riguardanti nell'esercizio in corso la spesa per acquisto di beni e servizi, per ritardi compresi tra undici e trenta giorni, registrati nell'esercizio precedente; d) all'1 per cento degli stanziamenti riguardanti nell'esercizio in corso la spesa per acquisto di beni e servizi, per ritardi compresi tra uno e dieci giorni, registrati nell'esercizio precedente.*

<sup>73</sup> Art. 4 bis, comma 2, del d. l. 13 del 24/02/2023: “2. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64.”

<sup>74</sup> Il Tempo Medio di Ritardo dei pagamenti è definito come “la media ponderata rispetto all'importo delle fatture e ai tempi di ritardo di pagamento delle singole fatture calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno corrente, pagate e non pagate”.

Si raccomanda l'Ente di integrare al più presto i contratti dei dirigenti secondo le indicazioni sopra riportate del comma 2 dell'art. 4 bis del d. l. 13/2023.

Si riportano nella tabella sottoesposta gli indicatori di tempestività annuali forniti dal Comune di Abano Terme e pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente:

**Tabella 37: Indicatore annuale di tempestività nei pagamenti (anni 2019-2023);**

<b>INDICATORE TEMPESTIVITA' DEI PAGAMENTI COMUNE DI ABANO TERME (PD)</b>					
<b>ANNI</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>INDICATORE DI TEMPESTIVITA' DEI PAGAMENTI</b>	-3	-3	-2	-1	-5

Come si può osservare, pertanto, dai dati esposti in tabella, l'indicatore annuale risulta negativo in tutti gli anni oggetto della precedente verifica, segnalando che l'Ente paga mediamente entro il termine dei 30 giorni fissati dal citato art. 4 del 231/2002

Nello specifico l'indicatore si mantiene sostanzialmente stabile negli anni segnalando mediamente pochi giorni di anticipo relativamente al termine fissato.

Per quanto concerne gli obblighi di adottare “...opportune misure organizzative per garantire il tempestivo pagamento delle somme dovute per somministrazioni, forniture ed appalti”, disposti dall'art. 9<sup>75</sup> del d. l. 78 del 01.07.2009, si evidenzia che, L'Ente negli anni 2018, 2020, 2023 e 2024 ha inserito nel piano dettagliato degli obiettivi del piano della performance 3 obiettivi specifici finalizzati a velocizzare la tempestività dei pagamenti, e precisamente:

- Anno 2018 trasformazione della procedura di liquidazione con il passaggio dalla determina cartacea alla determina esclusivamente digitale;
- Anno 2020 Modifica del programma di contabilità sulla procedura per determinare l'indicatore dei tempi medi di pagamento con sostituzione della data di emissione del mandato con la data di esecuzione del mandato;
- Anno 2023 Riduzione dello stock del debito del 10%;

---

<sup>75</sup> Art. 9 D. L. 78 del 01.07.2009 “...OMISSIS..le pubbliche amministrazioni incluse nell'elenco ISTAT pubblicato in applicazione del comma 5 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2004, n. 311, adottano entro il 31 dicembre 2009, senza nuovi o maggiori oneri, le opportune misure organizzative per garantire il tempestivo pagamento delle somme dovute per somministrazioni, forniture ed appalti. Le misure adottate sono pubblicate sul sito internet dell'amministrazione; 2. nelle amministrazioni di cui al punto 1, al fine di evitare ritardi nei pagamenti e la formazione di debiti pregressi, il funzionario che adotta provvedimenti che comportano impegni di spesa ha l'obbligo di accertare preventivamente che il programma dei conseguenti pagamenti sia compatibile con i relativi stanziamenti di bilancio e con le regole di finanza pubblica; la violazione dell'obbligo comporta responsabilità disciplinare ed amministrativa. Qualora lo stanziamento di bilancio, per ragioni sopravvenute, non consenta di far fronte all'obbligo contrattuale, l'amministrazione adotta le opportune iniziative, anche di tipo contabile, amministrativo o contrattuale, per evitare la formazione di debiti pregressi..OMISSIS..”

- Anno 2024 i citati obiettivi del piano della performance volti a ridurre il tempo medio di ritardo a zero.

In relazione agli obblighi sopra richiamati disposti dall'art. 1, commi 859 e segg. della legge 145 del 30/12/2018, si evidenzia il comma 862 dispone che le misure di cui alla lettera a) dei commi 862 o 864 "non si applicano se il debito commerciale residuo scaduto, di cui al citato articolo 33 del decreto legislativo n. 33 del 2013, rilevato alla fine dell'esercizio precedente, non è superiore al 5 per cento del totale delle fatture ricevute nel medesimo esercizio".

L'Ente con deliberazioni di Giunta comunale 37/2021, 30/2022 e 25/2023, ha dato atto che non era tenuto ad effettuare l'accantonamento come sintetizzato nella sottostante tabella:

**Tabella 38: Dimostrazione mancato obbligo accantonamento al Fondo di Garanzia dei debiti commerciali;**

<b>CONFRONTO STOCK DEL DEBITO RESIDUO AL 31/12 - FRANCHIGIA 5% IMPORTO FATT. PERVENUTE NELL'ESERCIZIO</b>			
<b>VOCE CONSIDERATA</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
IMPORTO COMPLESSIVO FATTURE PERV. NELL'ESERCIZIO	12.537.397,45	12.050.502,1	13.720.000,00
FRANCHIGIA DEL 5% TOT. FATTURE RICEVUTE NELL'ESERCIZIO	626.869,87	602.525,11	686.000,00
<b>STOCK DEL DEBITO RESIDUO AL 31/12</b>	<b>19.657,46</b>	<b>22.611,24</b>	<b>21.761,94</b>

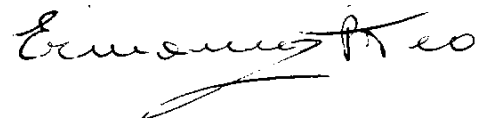
Come si vede il debito residuo al 31/12 dell'anno considerato è sempre inferiore al 5% dell'importo complessivo delle fatture ricevute nel periodo.

Per quanto riguarda gli obblighi di pubblicazione, l'Ente risulta adempiere pubblicando sul proprio sito istituzionale gli indicatori di tempestività dei pagamenti, sia quelli annuali che quelli trimestrali.

Infine, sul sito sono pubblicati anche gli elenchi dei singoli pagamenti con importo e data di pagamento, in linea con le disposizioni dell'art. 4-bis, c. 2,<sup>76</sup> d.lgs. n.33/13.

Roma, 10 luglio 2024

**Il Dirigente Ispettore IGESIFIP**  
(Dott. Ermanno Piteo)



<sup>76</sup> Art. 4 bis, comma 2, del d.lgs. n. 33/2013: "Ciascuna amministrazione pubblica sul proprio sito istituzionale, in una parte chiaramente identificabile della sezione "Amministrazione trasparente", i dati sui propri pagamenti e ne permette la consultazione in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari."

## **ELENCO ALLEGATI**

1. Tabella rilevazione sintetica spesa del salario accessorio personale del comparto;
2. Tabella costituzione fondo salario accessorio del comparto anni 2018-2023;
3. Tabella destinazione fondo salario accessorio del comparto anni 2018-2022;
4. Tabella costituzione fondo salario accessorio del personale dirigente 2018-2023;
5. Tabella utilizzo fondo salario accessorio del personale dirigente 2018-2022;
6. Tabella rilevazione sintetica spesa del salario accessorio del personale dirigente.

## INDICE TABELLE

<i>Tabella 1: Comune di Abano Terme (PD) - Dotazione organica e personale in servizio alla data della verifica;</i> .....	6
<i>Tabella 2: Comune di Abano Terme (PD) – dotazione organica e unità in servizio al 31/12 di ciascun anno;</i> .....	7
<i>Tabella 3: Spesa di personale anni 2018/2023 (Art. 1 c. 557 e 557 quater, L. 296/2006) – Comune di Abano Terme (PD);</i> .....	8
<i>Tabella 4: Incidenza spesa di personale sulla media triennale delle entrate correnti nette (anni 2018-2022);</i> .....	9
<i>Tabella 5: Incidenza spesa di personale sulle spese correnti (anni 2018-2022) – Importi impegnati;</i> .....	9
<i>Tabella 6: Incidenza salario accessorio su totale spesa di personale (anni 2018-2023);</i> .....	10
<i>Tabella 7: Incidenza spesa di personale flessibile sul totale della spesa di personale (anni 2018-2023);</i> .....	10
<i>Tabella 8: Spesa di personale pro capite per cittadini residenti (anni 2018-2023);</i> ....	10
<i>Tabella 9: Comune di Abano Terme – Facoltà e resti assunzionali vecchio regime del turnover (anni 2017-2020);</i> .....	18
<i>Tabella 10: Anno 2020 Incremento massimo realizzabile spesa di personale anni 2020-2024;</i> .....	19
<i>Tabella 11: Determinazione su consuntivo anno 2020 - Limite spesa di personale con capacità assunzionale 2020 - 2021;</i> .....	19
<i>Tabella 12: Assunzioni a tempo indeterminato esaminate;</i> .....	20
<i>Tabella 13: Spesa per contratti di lavoro flessibile (Anni 2017-2023) – Tabella fornita dall’Ente;</i> .....	23
<i>Tabella 14: Incarichi di lavoro a tempo determinati conferiti dal Comune di Abano Terme (PD);</i> .....	24
<i>Tabella 15: Incarichi conferiti ai sensi dell’art. 90 del D. Lgs. 267/2000 per l’Ufficio di Staff;</i> .....	25
<i>Tabella 16: Progressioni tra le Aree – Procedura ordinaria - Anni 2019-2023.</i> .....	32
<i>Tabella 17: Progressioni tra le Aree – Procedura transitoria - Anni 2019-2023.</i> .....	32
<i>Tabella 18: Progressioni tra le Aree – Procedura transitoria – Rispetto limiti dello 0,55% del monte salari anno 2018.</i> .....	33
<i>Tabella 19: Incarichi dirigenziali ai sensi dell’art. 110 vigenti negli anni 2019-2023;</i> .....	36
<i>Tabella 20: elenco incarichi extraistituzionali autorizzati esaminati;</i> .....	38
<i>Tabella 21: elenco incarichi di consulenza e/o collaborazione professionali esaminati;</i> .....	42
<i>Tabella 22: Tabella di rilevazione sintetica fondo accessorio e spesa pro capite;</i> .....	44

<i>Tabella 23: Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività (Anni 2018/2023);</i>	45
<i>Tabella 24: Voci incrementalmente limite fondo anno 2016;</i>	47
<i>Tabella 25: Rispetto limite anno 2016 ex Art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017;</i>	49
<i>Tabella 26: Dettaglio delle diverse risorse del salario accessorio non soggette al limite di finanza pubblica;</i>	50
<i>Tabella 27: Utilizzo del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività anni 2018/2023;</i>	51
<i>Tabella 28: Percentuali di utilizzo fondo accessorio del comparto – Anni 2018/2022;</i>	52
<i>Tabella 29: Importi e percentuali del fondo utilizzati per la performance organizzativa e individuale;</i>	53
<i>Tabella 30: Importi e percentuali del fondo utilizzati per le Progressioni Economiche Orizzontali;</i>	53
<i>Tabella 31: Importi e percentuali del fondo utilizzati per le diverse forme di indennità;</i>	54
<i>Tabella 32: Determinazione compensi ICI accertamenti anni 2016, 2017 e 2018 riconosciuti con la Determina 409/2022;</i>	70
<i>Tabella 33: rilevazione sintetica fondo personale dirigente;</i>	72
<i>Tabella 34: Risorse impegnate per destinazione fondo salario accessorio dirigenti;..</i>	74
<i>Tabella 35: Determinazione dell'indennità di segreteria convenzionata in vigore del vecchio CCNL e ricalcolo secondo indicazioni pareri Ministero Interno 03/2011 e 05/2011;</i>	80
<i>Tabella 36: Determinazione dell'indennità di segreteria convenzionata in vigore del nuovo CCNL 17.12.2020;</i>	80
<i>Tabella 37: Indicatore annuale di tempestività nei pagamenti (anni 2019-2023);</i>	85
<i>Tabella 38: Dimostrazione mancato obbligo accantonamento al Fondo di Garanzia dei debiti commerciali;</i>	86