

## CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3  
con inserimento dati generali ente

COMUNE DI	SALUZZO
POPOLAZIONE AL 31.12.2019	17493
FASCIA	f
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
<b>f</b>	<b>10000-59999</b>	<b>27,00%</b>	<b>31,00%</b>
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

## VERIFICA CAPACITA' ASSUNZIONALE SU TRIENNIO ENTRATE 2020-2021-2022

	IMPORTI	DEFINIZIONI	Voci da macroaggr bdap da considerare	
<b>SPESA DI PERSONALE bilancio 2024</b>		4.266.875,09	definizione art. 2, comma 1, lett. a)	<b>U.1.01.00.00.000</b> 4.025.716,00
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	15.844.871,38	<b>15.851.298,50</b>		<b>U.1.03.02.12.001</b> 48.000,00
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	15.443.438,68		definizione art. 2, comma 1, lett. b)	<b>U.1.03.02.12.002</b> -
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	17.486.873,45			<b>U.1.03.02.12.003</b> -
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022	407.096,00			<b>U.1.03.02.12.999</b> -
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI NETTE</b>		<b>26,92%</b>		
		<b>Totale</b>		<b>4.073.716,00</b>
		5066/200		37.500,00 rimborso senestro ulteriore spesa
		a dedurre		
		P.O. Sidoli		
		Cap.1176		7.595,00
		Cap. 1176/10		1.843,00
		399/80		44.000,00 rimborso segretario
		<b>Totale</b>		<b>209.097,09</b> più FVP
				<b>4.266.875,09</b>

## CALCOLO LIMITE DI SPESA DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 E FABBISOGNO PERSONALE

I PROSPETTI TENGONO CONTO DELLE SOSTITUZIONI DI PERSONALE PER PENSIONAMENTO FINO AL 2024 IN BASE ALLE DOMANDE AL 1.12.23

Piano Triennale Fabbisogni – Dotazione Organica

**Anno 2024**

Determinazione Costo Teorico – Tabellare Categoria di ingresso – Oneri Diretti e Riflessi Ccnl FI 16 novembre 2022 (conglobato Elemento Perequativo)

Categoria	N.posti coperti Al 31 dic 2020	Costo Unitario CCNL 2018	N.posti coperti Al 31 dic 2023	Costo unitario CCNL 2022	Costo Totale	n. cessazioni Anno 2023	n. cessazioni Anno 2024	n. cessazioni Anno 2025	n. cessazioni Anno 2026	Anno 2024				Totale Al 31 dic 2024	Costo Totale Al 31/12/2024
										n. assunzioni Nel 2023	n. assunzioni previste Nel 2024	n. assunzioni previste Nel 2025	n. assunzioni previste Nel 2026		
Dirigenti	3	61.825,44	3	61.825,44	185.476,32									3	185.476,32
D ora Funzionari	19	32.911,79	27	34.191,64	923.174,28				1		1			28	957.365,92
C ora Istruttori	53	30.333,17	50	31.508,02	1.575.401,00	4			3	2	4			54	1.701.433,08
B base B3 ora Operatori Esperti	9	28.539,19	8	28.335,02	226.680,16	1				1				8	226.680,16
B base B1 ora Operatori Esperti	9	27.259,53	5	28.335,02	141.675,10					1				5	141.675,10
A ora Operatori	1	25.841,80	1	26.858,51	26.858,51									1	26.858,51
A p.t. 50% ora Operatori	1	12.920,91	1	13.429,26	13.429,26				1					1	13.429,26

<b>PROGRESSIONI:</b>																
solo differenziale																
C (ex B3)^	da definire															
D (ex C)	da definire + prevista^									3.173,00	1				3.173,00	
										2.683,62	2				5.367,24	

^già prevista nel piano fabbisogno GC n 196 del 10/12/2021

il prospetto è da intendersi integrato, laddove possibile, con quanto previsto nella parte descrittiva di una unità appartenente all'area degli istruttori

oltre al prospetto: Segretario, tempo determinato e convenzione di Polizia .L.

Totale	95	219.631,83	95		3.092.694,63				5		5		5	100	100	3.261.458,59
--------	----	------------	----	--	--------------	--	--	--	---	--	---	--	---	-----	-----	--------------

Differenziale part time in misura piena così stimati nel costo potenziale della dotazione organica (dato comprensivo di oneri e irap)

il costo unitario di ogni categoria riporta il costo ccnl 16.11.2022 con la sola ind. dell'ind comparto a carico bilancio + elem per + oneri riflessi ed irap per la cat A e B1 è stata considerata

l'inail degli operai per le altre categorie quella delle macchine elettriche

90.591,35

il costo del dirigente è stato calcolato da ultimo contratto applicato Ccnl 17.12.2020 con retr di posizione nel valore minimo

## CALCOLO LIMITE DI SPESA DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 E FABBISOGNO PERSONALE

I PROSPETTI TENGONO CONTO DELLE SOSTITUZIONI DI PERSONALE PER PENSIONAMENTO FINO AL 2023 IN BASE ALLE DOMANDE AL 1.12.23

Piano Triennale Fabbisogni – Dotazione Organica

### Anno 2025

Determinazione Costo Teorico – Tabellare Categoria di ingresso – Oneri Diretti e Riflessi Ccnl FI 16 novembre 2022 (conglobato Elemento Perequativo)

Categoria	N.posti coperti Al 31 dic 2020	Costo Unitario CCNL 2018	N.posti coperti Al 31 dic 2023	Costo unitario CCNL 2022	Costo Totale	n. cessazioni Anno 2023	n. cessazioni Anno 2024	n. cessazioni Anno 2025	n. cessazioni Anno 2026	n. assunzioni Nel 2023	n. assunzioni previste Nel 2024	n. assunzioni previste Nel 2025	n. assunzioni previste Nel 2026	Totale Al 31 dic 2025	Costo Totale Al 31/12/2025
Dirigenti	3	61.825,44	3	61.825,44	185.476,32									3	185.476,32
D ora Funzionari	19	32.911,79	27	34.191,64	923.174,28				1		1		1	28	957.365,92
C ora Istruttori	53	30.333,17	50	31.508,02	1.575.401,00	4			3	2	4		3	54	1.701.433,08
B base B3 ora Operatori Esperti	9	28.539,19	8	28.335,02	226.680,16	1				1				8	226.680,16
B base B1 ora Operatori Esperti	9	27.259,53	5	28.335,02	141.675,10					1				5	141.675,10
A ora Operatori	1	25.841,80	1	26.858,51	26.858,51									1	26.858,51
A p.t. 50% ora Operatori	1	12.920,91	1	13.429,26	13.429,26				1				1	1	13.429,26

<b>PROGRESSIONI:</b>															
solo differenziale															
C (ex B3)^	da definire									3.173,00	1				3.173,00
D (ex C)	da definire + prevista^									2.683,62	2				5.367,24

^già prevista nel piano fabbisogno GC n 196 del 10/12/2021

il prospetto è da intendersi integrato, laddove possibile, con quanto previsto nella parte descrittiva di una unità appartenente all'area degli istruttori

oltre al prospetto: Segretario, tempo determinato e convenzione di Polizia .L.

Totale	95	219.631,83	95		3.092.694,63				5		5		5	100	3.261.458,59
--------	----	------------	----	--	--------------	--	--	--	---	--	---	--	---	-----	--------------

Differenziale part time in misura piena così stimati nel costo potenziale della dotazione organica (dato comprensivo di oneri e irap)

il costo unitario di ogni categoria riporta il costo ccnl 16.11.2022 con la sola ind. dell'ind comparto a carico bilancio + elem per + oneri riflessi ed irap per la cat A e B1 è stata considerata

l'inail degli operai per le altre categorie quella delle macchine elettriche

90.591,35

il costo del dirigente è stato calcolato da ultimo contratto applicato Ccnl 17.12.2020 con retr di posizione nel valore minimo

## CALCOLO LIMITE DI SPESA DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 E FABBISOGNO PERSONALE

I PROSPETTI TENGONO CONTO DELLE SOSTITUZIONI DI PERSONALE PER PENSIONAMENTO FINO AL 2023 IN BASE ALLE DOMANDE AL 1.12.23

Piano Triennale Fabbisogni – Dotazione Organica

### Anno 2026

Determinazione Costo Teorico – Tabellare Categoria di ingresso – Oneri Diretti e Riflessi Ccnl FI 16 novembre 2022 (conglobato Elemento Perequativo)

Categoria	N.posti coperti Al 31 dic 2020	Costo Unitario CCNL 2018	N.posti coperti Al 31 dic 2023	Costo unitario CCNL 2022	Costo Totale	n. cessazioni Anno 2023	n. cessazioni Anno 2024	n. cessazioni Anno 2025	n. cessazioni Anno 2026	n. assunzioni	n. assunzioni	n. assunzioni	n. assunzioni	Totale Al 31 dic 2026	Costo Totale Al 31/12/2026
										Nel 2023	previste Nel 2024	previste Nel 2025	previste Nel 2026		
Dirigenti	3	61.825,44	3	61.825,44	185.476,32									3	185.476,32
D ora Funzionari	19	32.911,79	27	34.191,64	923.174,28				1		1		1	28	957.365,92
C ora Istruttori	53	30.333,17	50	31.508,02	1.575.401,00	4			3	2	4		3	54	1.701.433,08
B base B3 ora Operatori Esperti	9	28.539,19	8	28.335,02	226.680,16	1				1				8	226.680,16
B base B1 ora Operatori Esperti	9	27.259,53	5	28.335,02	141.675,10					1				5	141.675,10
A ora Operatori	1	25.841,80	1	26.858,51	26.858,51									1	26.858,51
A p.t. 50% ora Operatori	1	12.920,91	1	13.429,26	13.429,26				1				1	1	13.429,26

<b>PROGRESSIONI:</b>																
solo differenziale																
C (ex B3)^	da definire															
D (ex C)	da definire + prevista^									3.173,00	1				3.173,00	
										2.683,62	2				5.367,24	

^già prevista nel piano fabbisogno GC n 196 del 10/12/2021

il prospetto è da intendersi integrato, laddove possibile, con quanto previsto nella parte descrittiva di una unità appartenente all'area degli istruttori

oltre al prospetto: Segretario, tempo determinato e convenzione di Polizia .L.

Totale	95	219.631,83	95		3.092.694,63				5		5		5	100	100	3.261.458,59
--------	----	------------	----	--	--------------	--	--	--	---	--	---	--	---	-----	-----	--------------

Differenziale part time in misura piena così stimati nel costo potenziale della dotazione organica (dato comprensivo di oneri e irap)

il costo unitario di ogni categoria riporta il costo ccnl 16.11.2022 con la sola ind. dell'ind comparto a carico bilancio + elem per + oneri riflessi ed irap per la cat A e B1 è stata considerata

l'inail degli operai per le altre categorie quella delle macchine elettriche

90.591,35

il costo del dirigente è stato calcolato da ultimo contratto applicato Ccnl 17.12.2020 con retr di posizione nel valore minimo

Verifica delle componenti per la determinazione della spesa determinata ai sensi dell'art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006 come specificate dalla Corte dei conti, Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n. 13 negli anni contemplati con la presente programmazione:

componenti incluse	2024	2025	2026
- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato, calcolato sulla posizione economica di accesso comprensivo degli oneri diretti, riflessi NO irap, compresa la dirigenza e il segretario comunale	4.028.638,25	3.976.674,65	3.976.674,65
- oneri derivanti da rinnovi contrattuali futuri	60.650,95	60.650,95	60.650,95
lavoro flessibile ecc	92.166,00	92.166,00	92.166,00
- spesa per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente			
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile (compresi i tirocini di formazione e orientamento, cantieri di lavoro, lavoro interinale)			
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;			
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;			
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;			
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;			
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;			
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori			
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;	11.550,00	11.550,00	11.550,00
- IRAP	291.423,40	279.102,95	279.102,95
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;	77.000,00	77.000,00	77.000,00
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando			
- spese per la formazione e rimborsi per le missioni	13.000,00	13.000,00	13.000,00
- spese anticipate per conto terzi (elezioni, Istat)			
<b>TOTALE SPESE INCLUSE A</b>	<b>4.574.428,60</b>	<b>4.510.144,55</b>	<b>4.510.144,55</b>

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

Spese Escluse	2024	2025	2026
- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014)	46.666,45	38.965,75	38.965,75
- quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputate nell'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità)			
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno e da comuni appartenenti al circondario	21.720,99	573,66	573,66
- spese per la formazione e rimborsi per le missioni al personale	13.000,00	13.000,00	13.000,00
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;			
- eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali progressivi	736.194,13	736.194,13	736.194,13
- eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali futuri	60.650,95	60.650,95	60.650,95
- spese per il personale appartenente alle categorie protette	188.047,64	188.047,64	188.047,64
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni	48.618,05	48.618,05	48.618,05
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;			
- incentivi per la progettazione-funzioni tecniche;	137.863,12	137.863,12	137.863,12
- incentivi per il recupero ICI;	26.572,67	26.572,67	26.572,67
- diritti di rogito;			
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n.122, art. 9, comma 25);			
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;			
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);			
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (da specificare con il relativo riferimento normativo); rimborsi da regione per cantieri di lavoro contributo regionale per dipendente ex comunità montana, rimborso cantieri di lavoro, aumenti obbligatori CCNL 2018 e 2022	35.926,71	32.590,71	32.590,71
<b>TOTALE SPESE ESCLUSE B</b>	<b>1.315.260,71</b>	<b>1.283.076,68</b>	<b>1.283.076,68</b>
<b>IRAP</b>	<b>80.247,58</b>	<b>79.720,88</b>	<b>79.720,88</b>
<b>DIFFERENZA A-B</b>	<b>3.178.920,31</b>	<b>3.147.346,99</b>	<b>3.147.346,99</b>

VERIFICA DEL RISPETTO DEL LIMITE:	2024	2025	2026
Valore medio triennio 2011-2013	3.330.453,32	3.330.453,32	3.330.453,32
Limite di spesa municipalità Castellar	81.665,19	81.665,19	81.665,19
Nuovo limite	3.412.118,51	3.412.118,51	3.412.118,51
spesa anno 2023	3.178.920,31	-	-
spesa anno 2022	-	3.147.346,99	-
spesa anno 2023	-	-	3.147.346,99
spesa anno 2024	-	-	-
<b>Margine teorico rispetto al tetto di spesa</b>	<b>233.198,20</b>	<b>264.771,52</b>	<b>264.771,52</b>

Determinazione limite di spesa per enti istituiti a seguito di fusione.

Art. 1 c 450 lettera a, L 150/2014

media spesa di personale sostenuta da ciascun ente nel triennio precedente la fusione

**Spese al NETTO:**

	<b>2016</b>	<b>ANNI</b> <b>2017</b>	<b>2018</b>	
<b>SALUZZO</b>	3.197.732,62	3.180.704,40	3.205.998,45	3.194.811,82
<b>CASTELLAR</b>	74.991,62	61.228,15	74.430,20	70.216,66
Somma media dei due enti				<b>3.265.028,48</b>
		Spesa personale Saluzzo <b>2024</b>		3.178.920,31
				<b>86.108,17</b>

Riferimento	Tipologia	Oneri diretti + riflessi	Spesa 2009
art. 9, c. 28 1° periodo	Assunzioni a tempo determinato	€ 83.819,52	€ 194.362,52
	Incarico dirigenziale ai sensi art. 110 comma 2	€ 110.543,00	
	Convenzioni		
	Collaborazioni Coordinate e Continuative		
art. 9, c. 28 2° periodo	Contratti di formazione lavoro Cap		
	Altri rapporti formativi Tirocini formativi		
	Somministrazione di lavoro		
	Lavoro accessorio di cui		
Pareri Corte Conti	Cantieri di Lavoro	€ 52.178,77	€ 52.178,77
		<b>TOTALE</b>	<b>€ 246.541,29</b>

Riferimento	Tipologia	Oneri diretti + riflessi	Spesa 2024
art. 9, c. 28 1° periodo	Assunzioni a tempo determinato		€ 27.822,68
	incarico articolo 90 tempo determinato	€ 27.822,68	
	Convenzioni		
	Collaborazioni Coordinate e Continuative		
art. 9, c. 28 2° periodo	Contratti di formazione lavoro		€ 63.000,00
	Altri rapporti formativi Tirocini formativi	€ 15.000,00	
	lavoro flessibile	€ 48.000,00	
	varie		
	irap voci precedenti e cantieri lavoro		
Pareri Corte Conti	Cantieri di Lavoro		
		<b>TOTALE</b>	<b>€ 90.822,68</b>

oltre a spesa occorrente per effettivi fabbisogni (come da nota integrativa in relazione segretario e bozza di delibera e come da indicazioni espresse da Corte dei Conti)  
purchè fattibile in base a parametri finanziari DM ecc.

I CFL sono già stati computati nell'ambito della programmazione a tempo indeterminato, essendo stata la loro attivazione già espressamente finalizzata alla trasformazione. In ogni caso, anche a voler computare la relativa spesa nel prospetto a tempo determinato, il relativo onere risulta contenuto entro la limitazione di legge, integrata, come espressamente precisato in relazione/delibera, secondo quanto specificato dalle delibere Corte dei Conti 1/SEZAUT/2017/QMIG e 15/SEZAUT/2018/QMIG; si evidenzia che per uno dei tre contratti di FL, è prevista la trasformazione già nel corso del 2023 o inizio 2024

tabella dimostrativa accessorio

TABELLA DIMOSTRATIVA RISPETTO GENERALE DEL TETTO SALARIO ACCESSORIO - 2023

SOLO SOMME ASSOGGETTATE A LIMITE

NB: non vi è stato incremento di personale né appartenente alle categorie, né appartenente ai dirigenti, rispetto al 31.12.2018

PREVISIONI

verifica situazione tetto accessorio complessi (parti soggette a limite)

descrizione	anno 2016		anno 2023	
fondo personale non dirigente (nel 2016 comprendeva le PO)	269284	previsione, ancora da conferma in esito contratt decentrata e atti amministrazione	249234	convenz segret da 1.2.23 al netto quota per integr risultato PO gestionali
PO legale + polizia (nel 2016 comprese nel fondo) compreso risultato			24450	
nuova PO serv persona		idem + nuova PO serv personale risultato integrat PO gestionali aggiunte	16400	
			5500	
personale dirigente	104510,33		0	77723,65
(vedasi schede rimodulazione - cessaz. 1 dirigente)				
lavoro straordinario	26976,02		26976,02	1675,53 21781,89
posizione segretario	16000		15161,82	
	vedi note sotto		vedi note sotto	quota carico Saluzzo
maggioraz posiz segretario	7792,2	come da scheda pesatura e accordo formale all'atto assunzione		quota a carico Saluzzo
decurtazione per consentire rispetto limite 2016	4230,91	decurtazione cautelativa, rispetto a pesatura e accordo con titolare		31381,53 20398
maggiorazione posizione erogata provvisoriamente		nota: non tiene conto aumenti contratt 17-12-20	7813,124	
			quota a carico Saluzzo	
retribuzione di convenzione su maggiorazione - quota a carico Saluzzo			1790,947	
risultato segretario			6599,596	
			quota a carico Saluzzo	
			VEDI NOTA (possibile parziale destinazione ad altre categorie di personale)	
risultato segretario (da verificare a consuntivo, 10% somma voci stipendiali da contratto)	7589,33	nota: cifra inferiore a quanto convenuto, derivante dall'applicazione della maggior retr posizione dovuta in base a percentuali definite dall'ente Applicazione in via cautelativa. In ogni caso la somma deve essere contenuta entro 10% voci stipendiali di contratto previste	254335	
totale segretario	31381,53		31365,49	
	<b>432151,88</b>		353926	cella P45 deve essere < cella C49

#### tabella dimostrativa accessorio

Per quanto concerne l'incremento dello stanziamento per posizioni organizzative, avvalendosi delle somme rese disponibili dalla rimodulazione fondo dirigenti in correlazione a cessazione di n. 1 figura dirigenziale, si richiama recente orientamento Aran: il taglio del fondo dei dirigenti e/o di quello del personale può liberare risorse da destinare all'incremento dello stanziamento per le PO, quindi senza passaggio diretto, ma creando le condizioni attraverso cui si possa realizzare ciò (es. attraverso una delibera, nel caso delle PO in senza con dirigenza, trattandosi di stanziamento, e non di fondo); l'Aran richiama l'orientamento espresso dalla Ragioneria Generale dello Stato nella Circolare n. 16/2020 riferita al Conto Annuale 2019, in base al quale il limite alla retribuzione accessoria di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs 75/2017 va rispettato per l'amministrazione nel suo complesso in luogo che distintamente per le diverse categorie di personale (es. dirigente e non dirigente) che operano nell'amministrazione.

Per quanto concerne le previsioni delle istruzioni Conto annuale da 2021 (rilevazione da 2020) che prevedono l'inserimento nei quadri dell'accessorio, per i segretari, anche della retribuzione di convenzione e della retribuzione di posizione, per la prima volta, si richiamano i primi commenti della dottrina in merito, che rilevano - come peraltro anche desumibile dalle stesse istruzioni della RGS - la necessità di indicare le relative spiegazioni, considerato che tali voci non dipendono da scelte di distribuzione o di introduzione di salario accessorio da parte dell'ente, bensì da elementi autonomi ed esterni, e cioè dalla specifica voce contrattuale relativa alla retribuzione di convenzione (obbligatoria in caso di convenzione) e da quella relativa alla retribuzione di posizione (che varia al variare della classe di classificazione del Comune). Tale novità operativa può infatti dar luogo a squadrature, dal momento che la situazione anno per anno può essere variata rispetto al 2016 (mutamenti di classificazione del Comune, ricorso o meno al convenzionamento, vacanza della sede, ecc.). Nel caso di Saluzzo, sede di segreteria già "riclassificata" (classe A), temporaneamente declassificata nel 2005, e poi nuovamente inquadrata nella categoria originaria nel 2019, nel 2019 si è pertanto verificato tale mutamento di classificazione, che determina la corresponsione della retribuzione di posizione stabilita contrattualmente per tale classe. Per quanto riguarda invece la retribuzione di risultato e la maggiorazione della retribuzione di posizione, pur essendo stato convenuto con il titolare della nuova sede la corresponsione di tali voci retributive secondo le stesse percentuali in essere (rispettivamente, 10% e 48,5%), si sono in realtà erogate cifre inferiori, contenute entro quanto corrisposto nell'anno 2016, a titolo cautelativo. Nel quadro di cui sopra fino al 2022 non si tiene conto della retribuzione di posizione, che sarà invece inserita, ove necessario rispetto alle istruzioni RGS, nel Conto annuale con le giustificazioni come sopra specificato. Dal 1 febbraio 2023 è attiva convenzione di segreteria con il Comune di Cavallermaggiore. Pertanto per il mese di gennaio 2023 si richiama quanto sopra indicato; per il periodo successivo, si è tenuto conto del computo di tutte le voci considerate come sopra specificato da Mef accessorio da inserire in conto annuale.

Peraltro, in base ai decreti dei Sindaci dei due comuni convenzionati, d'intesa con il segretario, l'ammontare della retribuzione di risultato potrà essere inferiore a quella indicata. Con delibera di indirizzo della giunta si procede alla destinazione delle presunte economie, il cui importo esatto potrà essere quantificato solo ad esercizio completato, sotto condizione della effettiva erogazione al segretario di tutte le altre voci accessorie negli importi predeterminati, come specificato nei decreti e atti inerenti.

Per i criteri di quantificazione di tali economie, si rinvia ai conteggi agli atti del servizio personale e finanziario, in ordine alla retribuzione accessoria del segretario, redatti ai fini dell'emanazione dei decreti del Sindaco relativi al salario accessorio.

In ogni caso nel conto annuale, anche per gli esercizi dal 2023, si indicheranno le giustificazioni predette, considerato che il rapporto convenzionale con altro ente è per sua natura precario (attualmente, con scadenza alla primavera 2024).

Per quanto concerne il computo dell'accessorio in presenza di convenzione di segreteria, l'ente applica i consolidati orientamenti applicativi della Corte dei Conti, in ordine alla considerazione del tetto del salario accessorio come limite unico per tutte le categorie di personale, come evidenziato da diverse pronunce: "ciò che rileva non è l'omogeneità settoriale dei valori di riferimento, ma la finalità generale di inclusione, nell'ambito del tetto più volte citato, di tutte le somme complessivamente destinate al trattamento accessorio del personale" (sezione Corte Conti Puglia n. 99/2018; sez. Lombardia 116/2018; sez. Puglia n. 27/2019).

come recentissimamente confermato da Corte dei Conti Lombardia n. 115/2023, con riferimento al quesito posto circa le modalità di computo nell'ambito del Conto annuale da parte della RGS.

Infatti, come evidenziato da dottrina agli atti, le particolari modalità introdotte nel conto annuale 2021 (rilevazione nel 2022) circa l'accessorio del segretario in un contesto di convenzioni di segreteria, hanno costituito un correttivo per gli enti che rispetto al 2016 hanno incrementato la quota di convenzione di segreteria, consentendo così il rispetto dei limiti; diverso, invece, il discorso per gli enti che rispetto al 2016 hanno ridotto la percentuale di convenzione di segreteria oppure (come questo ente) sono passati da un sistema di sede unica a un sistema di segreteria convenzionata: nel caso di Saluzzo, ciò consente una riduzione della spesa in generale per il segretario; come si rileva dai conteggi agli atti, vi è altresì una riduzione della spesa per trattamento accessorio.

Tale riduzione di spesa e di accessorio può così essere destinata per altre finalità nell'ambito della remunerazione del personale, assicurando il rispetto del tetto complessivo dell'accessorio a livello di ente del 2016. Diversamente operando, trattandosi di ente che rispetto al 2016 ha ridotto la quota di presenza del segretario, si avrebbe la particolarità che all'aumentare del numero di enti convenzionati o al diminuire progressivo della quota di convenzione, l'accessorio complessivo a livello di enti convenzionati diminuirebbe sempre di più in via necessitata, mentre l'obiettivo delle convenzioni è consentire sì i risparmi di spesa (che con le convenzioni generalmente vi sono) ma semplicemente ripartendo l'accessorio mantenendo obiettivi di valorizzazione e adeguata remunerazione.

Come la dottrina ha infatti osservato, il sistema di calcolo introdotto nel conto annuale ha lasciato aperte le problematiche per l'altra tipologia di enti (coloro che hanno ridotto la quota convenzionale o sono passati da sede unica a sede convenzionata), sotto il profilo del mero calcolo.

NOTA in merito alla possibile destinazione di quota parte retribuzione di risultato ad altre categorie di personale:

come da deliberazione di indirizzo, quota parte di risultato,

potrà essere destinata - ove disponibili a consuntivo - ad incremento retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.

Tale eventualità è correlata ai seguenti elementi: quanto all'importo, alle percentuali di riduzione della retribuzione di risultato indicate nei decreti dei Sindaci dei Comuni convenzionati;

quanto alla possibilità effettiva, al risultare delle condizioni previste nei medesimi decreti e altri atti correlati (effettività della corresponsione al segretario delle altre voci retributive previste nei due comuni)

nonché alla possibilità normativa correlata a quanto sopra specificato in ordine alle modalità di computo e interpretative dell'accessorio del segretario e quindi alla destinabilità.

Al sopravvenire di tali condizioni, si intendono destinate alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative - in quote uguali - le minori somme erogate al segretario.

Monte Salari 2018

<b>T12</b>	<b>T13</b>	<b>T14</b>			
2.507.978,00	441.478,00	33.887,00	solo T.D.		
45.129,00 Segretario	29.409,00				
134.860,00 Dir. TD	76.783,00				
44.666,00 Dir	23.003,00				
2.283.323,00	312.283,00	33.887,00	2.629.493,00	0,22%	5.784,88

n. lavoratori dipendenti al 31.12.2023	96	
assunzioni ulteriori o in corso	1	
	1	
	1	
	1	
	1	
	0	
	0	
	0	
	0	
<b>Totale</b>	<b>102</b>	
Dirigenti	- 3	
Segretario	- 1	
Agenti polizia municipale	- 12	
Disabili in servizio	- 5	
Art. 18	- 1	
n. lavoratori part time	- 13	
Part time riproporzionati	+ 9,67	
Base di calcolo	76,67	
quota riserva 7%	<b>5,3669</b>	inferiore alla quota di 0,5, perciò 5 categorie protette
oltre a n. 1 art. 18, perciò totale 5 + 1	<b>QUOTA 5</b>	

<b>Disabili in servizio</b>	<b>Art 1</b>	<b>Art 18</b>
	5	1

PROSPETTO PROGRESSIONI VERTICALI			
	ASSUNZIONI DALL'ESTERNO	EFFETTUATE	POSSIBILI
<b>Assunzioni anno 2021</b>			
categoria B1	1	0	1
categoria B3	2	1	1
categoria C	4	1	0
	3	0	3
categoria D	4	4	0
<b>Assunzioni anno 2022</b>			
categoria C	7	2	5
categoria D	3	2	1
<b>Assunzioni anno 2023</b>			
categoria B1	1	0	1
categoria B3	1	0	1
<b>in corso:</b>			
D tecnico	1	0	1
3 C formazione lavoro	3	0	3