Norme & Tributi
Autonomie locali e Pa

15-30%

AL DEBUTTO
Nel contratto firmato il 16 luglio scorso viene prevista per la prima volta viene prevista la remunerazione degli incarichi dirigenziali assegnati a interim ai segretari per coprire posti temporaneamente privi del titolare: La maggiorazione va dal 15% al 30% della retribuzione di posizione prevista.

Segretari, per reggenze e supplenze arriva il rimborso spese sui viaggi

Risorse umane/1

In uscita oggi il Quaderno dell'Anci con le istruzioni sul nuovo contratto

Da graduare gli extra legati agli incarichi e gli aumenti di retribuzione di posizione

Arturo Bianco

L'introduzione di una disciplina per il conferimento di incarichi dirigenziali ad interim per i segretari, la graduazione della retribuzione di posizione direttamente da parte del contratto nazionale e l'incremento della retribuzione di risultato per i segretari delle Unioni. Sono queste, a giudizio del quaderno operativo Anci n. 51 su «Le principali novità del contratto nazionale dell'area area funzioni locali 2019 - 2021» le scelte di maggiore rilievo per i segretari comunali e provinciali contenute nel contratto sottoscritto il 16 luglio. Il testo, che sarà pubblicato oggi, è completato dalla modulistica necessaria ad attuare i principali istituti della contrattazione integrativa.

Nell'intesa si è voluto il superamento della contrattazione integrativa. L'Anci ricorda inoltre le disposizioni che disciplinano gli istituti della reggenza e della supplenza. La prima può avere la durata massima di 120 giorni e la seconda di un anno. Inoltre, il trattamento economico è fissato nel 15% di quello in godimento per gli incarichi fino a 60 giorni e nel 25% per quelli di durata superiore. Assume un notevole rilievo l'estensione del rimborso delle spese di viaggio sostenute e documentabili, nei limiti delle disponibilità di bilancio.

Per la prima volta viene prevista la remunerazione degli incarichi dirigenziali assegnati ad interim ai segretari per coprire posti temporaneamente privi del titolare: il compenso è lo stesso previsto per i dirigenti, cioè una maggiorazione dal 15% al 30% della retribuzione di posizione prevista da riconoscere, in caso di valutazione positiva, come maggiorazione della retribuzione di risultato. Viene annotato che queste risorse sono a carico del fondo dei dirigenti. Nel conferimento ai segretari di incarichi di responsabilità negli enti privi di dirigenti, si può maggiorare la retribuzione di risultato fino al 15% del trattamento economico.

Il contratto nazionale ridetermina in aumento la misura della retribuzione di posizione minima e fissa la sua misura massima. Le amministrazioni devono determinare i criteri per la graduazione. La sua misura massima può essere aumentata fino al 15% nei Comuni capoluogo, Province e Città metropolitane.

L'indennità di risultato può essere incrementata anche per i segretari che svolgono queste funzioni anche per conto di un'Unione di Comuni, se la somma degli abitanti è maggiore rispetto a quella degli enti in cui il segretario presta servizio.

I segretari non sono assoggettati a un periodo di prova; il che non impedisce che quelli che vincono concorsi in altre Pa abbiano diritto alla conservazione del posto durante il periodo di prova cui sono sottoposti.

La festa del patrono per i segretari in convenzione è quella del Comune capofila. Viene prevista una sanzione disciplinare per i segretari che non comunicano di essere stati rinviati a giudizio o di essere destinatari di un'azione penale. Viene inoltre evidenziato dall'Anci che è mantenuto il diritto al galleggiamento nel caso in cui la retribuzione di posizione più elevata in godimento da parte di un dirigente o di un'elevata qualificazione sia maggiore di quella attribuita al segretario. Anche le risorse destinate al trattamento economico dei segretari possono essere aumentate dal 2022 fino allo 0,22% del monte salari 2018.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Doppio bonus per i dirigenti in condivisione

Risorse umane/2

All'incremento del 30% sulla posizione può essere aggiunto un altro 10%

Nel caso dei dirigenti le novità principali del contratto sottolineate dal Quaderno Anci sono l'introduzione dell'istituto dello scavalco condiviso, la maggiorazione della retribuzione di risultato correlata a obiettivi di impatto e la disciplina del lavoro agile. Si deve aggiungere il rilievo che assumono le disposizioni sulle relazioni sindacali, a cominciare dall'estensione dell'organismo paritetico per l'innovazione agli enti con più di sei dirigenti.

Per incentivare le gestioni associate viene introdotta una remunerazione aggiuntiva anche per i dirigenti, mutuando la disciplina del contratto del 16 novembre 2022 per i dipendenti.

Le attività vanno svolte all'interno dell'orario di lavoro, e l'ente che utilizza i dirigenti di un'altra amministrazione deve corrispondere una maggiorazione del 30% del valore della posizione su cui è conferito l'incarico, mentre per i dipendenti la maggiorazione va calcolata sulla retribuzione di posizione attribuita. Nel caso di valutazione positiva può essere corrisposta, come indennità di risultato, una maggiorazione fino al 10% della retribuzione di posizione: questo innova le regole dettate per i dipendenti. I compensi sono a carico del fondo.

Una quota delle risorse destinate all'indennità di risultato può essere destinata dal contratto decentrato a un compenso per il raggiungimento di obiettivi di impatto esterno, tra cui l'attuazione del Pnrr+.

Anche i dirigenti possono essere collocati in lavoro agile, a cominciare da quelli che hanno figli fino a 12 anni o con disabilità e da chi si trova in condizione di particolare necessità non coperta da altri istituti.

Tra le altre disposizioni viene ricordato il diritto alla conservazione del posto per il periodo di prova per i dirigenti che sono assunti da altre Pa con concorso. Gli enti devono comunicare ai dirigenti l'imminente scadenza del periodo di comporto, cioè del diritto alla conservazione del posto in caso di malattia. Gli enti devono comunicare per iscritto il diniego delle ferie per esigenze di servizio. Il rimborso delle spese legali va contenuto entro la somma fissata dal giudice.

Da comunicare per iscritto la scadenza imminente del comporto e il «no» alle ferie per ragioni di servizio

Al finanziamento del welfare integrativo si può destinare fino al 2,5% delle somme che finanziano la retribuzione di posizione e il 5% di quelle che finanziano la retribuzione di risultato. I dirigenti più anziani possono essere chiamati ad affiancare i neo assunti, svolgendo un ruolo di mentori. Gli enti devono incrementare il fondo dello 0,46% del monte salari 2018 a partire dallo 1 gennaio 2019 e del 2,01% dall'inizio del 2021 e possono incrementarlo, dal 2022, di una somma fino allo 0,22% del monte salari 2018; questi aumenti vanno in deroga al tetto per il salario accessorio.

—**Ar.Bi.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Compensi, ok del Tesoro agli aumenti se la società ha cambiato pelle

Partecipate

Fusioni e aggregazioni permettono di superare il tetto parametrato al 2013

Stefano Pozzoli

Il Tesoro risponde a un quesito dell'Agenzia regionale recupero risorse (Arrr), e quindi al socio unico Regione Toscana, sulla possibilità di aumentare i compensi agli amministratori. La risposta, apparentemente sibillina, è in realtà un via libera all'aumento delle indennità.

L'attuale Arrr è figlia di un'importante operazione di aggregazione che ha interessato tutta la regione, con la fusione per incorporazione di otto società. La Regione Toscana, al momento di rivedere le competenze regionali in base alla legge Delrio 56/2014, decise di avocare a sé il controllo caldaie e di acquisire la proprietà di tutte le società provinciali presenti sul territorio.

Da qui l'idea di razionalizzare il settore con la fusione per incorporazione di tutte le società in Arrr, effettuata ovviamente dopo aver verificato le condizioni finanziarie e operative di ognuna di esse (tanto che una fu esclusa e messa in liquidazione). Arrr, pertanto, è chiaramente un'azienda completamente diversa da quella che era prima del 2018, a partire dall'oggetto sociale e dal numero degli addetti, passati da 12 a 92 nel 2018 e oggi ridotti ad 86.

Il Tesoro risponde ricordando che il Tusp richiede l'approvazione di un regolamento da parte dello stesso Mef e che, in attesa di ciò, resta in vigore la norma transitoria che costringe a sterilizzare i compensi all'80% di quanto percepito al 31 dicembre 2013. Una disposizione già discutibile quando erano passati tre anni (il Tusp è del 2016) ma assolutamente irragionevole oggi, essendo trascorso oltre un decennio.

Prosegue il Mef che «in materia si è espressa di recente la Corte dei conti, sezione delle Autonomie, nella delibera 10/2024, con la quale - pur evidenziando la non uniformità della giurisprudenza contabile sul tema - ha sottolineato che "La tesi prevalente (...) è incline a un'interpretazione estremamente rigida, affermando che il limite imposto dall'articolo 4, comma 4 del Dl 95/2012 avrebbe carattere tassativo"». La Corte ammette una deroga quando è assente il «dato di spesa nell'annualità 2013, per mancanza del costo-parametro che dovrebbe fungere da limite. In tale ottica, si impedirebbe qualsiasi superamento anche in presenza di situazioni nuove e contingenti, integrate, ad esempio, da aumentate competenze della società e/o da ampliamento della relativa struttura in esito a operazione di aggregazione derivate dalla necessità di dare attuazione a piani di razionalizzazione delle partecipazioni societarie». Il Mef però ricorda che la Corte, secondo un altro indirizzo, «considera assimilabile a siffatta fattispecie quella in cui il dato di riferimento indicato dalla norma sia assolutamente privo di significatività; fattispecie che ricorre in tutti quei casi in cui il valore del costo sostenuto nel 2013 sia talmente esiguo da poter essere considerato sostanzialmente inesistente, così come nel caso di una società dall'oggetto sociale e/o dalla governance e/o dalla struttura talmente modificati (...) da non poterla che considerare come soggetto nuovo».

Questo è il caso di Arrr e delle tante operazioni di aggregazione, per le quali una chiarezza in proposito sarebbe di stimolo. In ogni caso, il quesito conferma la necessità di arrivare quanto prima alla definizione di una chiara regolamentazione della materia, e conferma la necessità di abrogare quanto meno la normativa transitoria. Viene da chiedersi, però, visto che non si riesce ad arrivare a una soluzione, perché non si lasci decidere i compensi a governatori e sindaci, nel limite previsto dei 240 mila euro, e non si abbandoni l'idea di un regolamento vincolistico che non ha più molto senso.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Anche il bilancio tecnico alla banca dati delle Pa

Contabilità

La Bdap ha attivato il canale per l'invio del documento previsto dalla riforma 2023

Patrizia Ruffini

Dal 10 settembre scorso la Banca dati delle amministrazioni pubbliche (Bdap) è pronta ad accogliere il bilancio di previsione per il triennio 2025-2027, introducendo una significativa innovazione: il monitoraggio del documento tecnico approvato, prima del suo passaggio agli organi politici di giunta e consiglio.

In linea con il Dm del 23 luglio 2023, che ha definito le tempistiche e la procedura di formazione del bilancio di previsione, la Bdap ha introdotto la nuova categoria «Bilancio di previsione trasmesso all'organo esecutivo» a partire dal 2025.

Gli enti possono ora inviare facoltativamente il bilancio tecnico alla Bdap, una volta definitivamente elaborato, prima di procedere all'invio alla giunta. Continuano a rimanere valide le categorie preesistenti «Approvato dalla giunta o dall'organo esecutivo (invio facoltativo)» e «Approvato dal consiglio o dal commissario». Il monitoraggio mira a una verifica preliminare del bilancio tecnico entro i tempi stabiliti dal Dm del 23 luglio 2023, il quale ha migliorato notevolmente la puntualità nell'approvazione dei bilanci di previsione. Al 2 settembre, solo 214 Comuni su 7905 hanno mostrato ritardi nell'invio dei bilanci di previsione 2024-2026, con 124 di questi situati in Sicilia, dove a settembre 2024, il 32% degli enti rimaneva inadempiente.

L'obbligo di inviare i bilanci, gli allegati e gli indicatori alla Bdap deve essere rispettato entro 30 giorni dal termine fissato per legge. Le prossime scadenze sono il 30 ottobre 2024 per il bilancio consolidato 2023 (limitatamente agli enti obbligati), il 30 gennaio 2025 per il bilancio di previsione 2025-27 (salvo proroghe), e il 30 maggio 2025 per il rendiconto del 2024.

Le sanzioni per il mancato invio dei documenti, oltre a quelle previste dall'articolo 141 del Tuel, precludono agli enti locali di effettuare nuove assunzioni di personale in qualsiasi forma contrattuale, fino al completo adempimento degli obblighi. È vietato poi stipulare contratti di servizio con enti privati che presentino caratteristiche elusive.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

NT+ENTI LOCALI
La versione integrale dell'articolo su:
ntplusentilocaliedilizia.ilsole24ore.com

Cassa Depositi e Prestiti SpA

Finanziamenti pubblici

AVVISO

SINTESI CONDIZIONI ECONOMICHE VALIDE DALLE ORE 12:00 DEL 20/09/2024 ALLE ORE 11:59 DEL 27/09/2024

La versione integrale - che fa fede a tutti gli effetti - delle condizioni economiche dei finanziamenti riservati agli enti pubblici, è pubblicata sul sito internet www.cdp.it

Comuni e province

Prestito Ordinario — Inizio ammortamento

Amm.to (anni)	01/01/25 Spread tasso variabile (%)	01/01/25 Tasso fisso (%)	01/07/25 Spread tasso variabile (%)	01/07/25 Tasso fisso (%)	01/01/26 Spread tasso variabile (%)	01/01/26 Tasso fisso (%)
10	0,890	3,310	0,930	3,350	0,980	3,400
20	1,380	3,920	1,410	3,940	1,430	3,960
29	1,640	4,130	1,650	4,130	N/D	N/D

Prestito Flessibile — Inizio ammortamento — Spread unico (%)

Amm.to (anni)	01/01/26	01/01/27	01/01/28	01/01/29	01/01/30
10	1,000	1,000	N/D	N/D	N/D
15	1,250	1,250	N/D	N/D	1,500
20	1,500	1,500	1,500	N/D	1,650
24	1,650	1,650	1,650	1,650	N/D

Regioni e province autonome

Prestito a Erogazione Unica a Quota Capitale Costante — Spread unico per Tasso variabile e fisso

N. rate	Prima data di pagamento 31/12/24 Scadenza contratto	Prima data di pagamento 31/12/24 Spread unico (%)	Prima data di pagamento 30/06/25 Scadenza contratto	Prima data di pagamento 30/06/25 Spread unico (%)
20	30/06/34	0,750	31/12/34	0,900
40	30/06/44	1,250	31/12/44	1,390
60	30/06/54	1,650	31/12/54	N/D

Prestito a Erogazione Multipla — Scadenza periodo di utilizzo — Spread unico (%) per Tasso variabile e fisso

N. max rate	2025	2026	2027	2028	2029
20	1,000	1,000	1,000	N/D	1,250
40	1,500	1,500	1,500	1,500	1,650
60	1,650	1,650	1,650	1,650	N/D

Aziende sanitarie, enti per l'edilizia residenziale pubblica, università e istituti assimilati, enti regionali per il diritto allo studio universitario, agenzie regionali per la protezione ambientale e altri enti pubblici

Mutui Fondiari senza Preammortamento a Erogazione Unica — Prima data di pagamento 31/12/24

N. rate	Scadenza contratto	Spread Tasso variabile (%)	Scadenza contratto	Spread Tasso fisso (%)
20	30/06/34	0,750	30/06/34	0,750
40	30/06/44	1,250	30/06/44	1,250
60	30/06/54	1,650	30/06/54	1,650

Prestiti Chirografari con Piano di Erogazione non Predefinito — Inizio ammortamento — Spread (%)

Amm.to (anni)	Tasso variabile 01/01/25	Tasso variabile 01/01/26	Tasso variabile 01/01/27	Tasso variabile 01/01/28	Tasso fisso 01/01/25	Tasso fisso 01/01/26	Tasso fisso 01/01/27	Tasso fisso 01/01/28
10	0,860	1,000	1,000	N/D	1,000	1,000	1,000	N/D
20	1,360	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500
30	1,650	1,650	1,650	1,650	1,650	1,650	1,650	N/D

Comuni - CONDIZIONI ECONOMICHE VALIDE DAL 01/09/2024 AL 30/09/2024

Anticipazioni di Tesoreria

Tasso variabile - Spread (%)
1,99

cdp

Cassa Depositi e Prestiti
Società per Azioni
Via Goito, 4 - 00185 Roma
cdp.it

Capitale sociale
€ 4.051.143.264,00 i.v.
Iscritta presso CCIAA
di Roma al n. REA 1053767

Codice Fiscale e iscrizione
al Registro delle Imprese
di Roma 80199230584
Partita IVA 07756511007

VkVSIyMjMzRhNjgxMDMtOTAyMi00ZTQyLTgxMDAtMjc3NjlkODYyZDgxIyMjYjk3MjkyZDYtNzU0My00MWNhLWIxYTQtMzgzNGM4YWVkMDNlIyMjMjAyNC0wOS0yM1QwNzo0Njo1MCMjI1ZFUg==