

macpal

SERVIZI PER GLI ENTI LOCALI

INFORMATIVA SETTIMANALE

N°32

25/09/2023



SERVIZI PER GLI ENTI LOCALI

INDICE ARGOMENTI:

NUMERO SPECIALE DEDICATO ALLE:

CONDIZIONI DA RISPETTARE PER ASSUMERE PERSONALE NEL 2023

**SEZIONE "IN EVIDENZA" - SERVIZI OFFERTI AI COMUNI
SEZIONE "RICORDIAMO"**

WWW.MACPALSERVIZI.IT

IN EVIDENZA - SERVIZI OFFERTI AI COMUNI

La Macpal S.a.s. oltre al **supporto agli uffici Finanziari** degli enti locali nell'attuazione di tutte le attività operative collegate agli **adempimenti contabili** (compresa l'elaborazione delle buste paga mensili e la tenuta della contabilità Iva), svolge anche i sottoelencati servizi:

- **Soluzione progettuale per i contributi PNRR "PA digitale 2026".**
- **Redazione P.I.A.O. (a cura di pigal s.r.l.).**
- **Assolvimento adempimenti sistema "Perlapa".**
- **Rilevazione dei dati relativi ai beni immobili pubblici.**
- **Formazione operativa ed affiancamento del personale e degli Amministratori.**

Inoltre:

- **Macpal Tributi S.r.l.** svolge il **supporto agli uffici tributari** degli enti locali sia nella fase di programmazione che in quella di gestione ordinaria e recupero delle entrate.
- **PiGal S.r.l.** svolge servizi personalizzati di **Privacy** ed in materia di **anticorruzione e trasparenza**.





SERVIZI PER GLI ENTI LOCALI

CONDIZIONI DA RISPETTARE PER ASSUMERE PERSONALE NEL 2023

Riepiloghiamo le condizioni necessarie per poter procedere ad assunzioni di personale nel 2023:

AVER APPROVATO IL P.I.A.O. (PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE)

Il P.I.A.O. è stato introdotto all'articolo 6 del Decreto Legge n. 80/2021 ed il Decreto del Dipartimento Funzione pubblica 30/06/2022, n. 132 ha approvato il Regolamento che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti. Il PIAO è un documento unico di programmazione e governance che sostituisce una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre con l'obiettivo della semplificazione dell'attività amministrativa e di una maggiore qualità e trasparenza dei servizi pubblici.

L'articolo 1 del D.P.R. n. 81, pubblicato sulla G.U. n. 151/2022 del 30 /06/2022 individua i documenti assorbiti dal PIAO:

- Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP) e Piano delle azioni concrete (PAC);
- Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali (PRSD);
- Piano della Performance (PdP);
- Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PtPCT);
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- Piano di Azioni Positive (PAP).

In caso di mancata adozione del PIAO saranno applicate le sanzioni di cui all'art. 10, comma 5, del D.Lgs. 150/2009, che prevedono:

- Divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risulteranno avere concorso alla mancata adozione del PIAO;
- Divieto di assumere e affidare incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.
- Si aggiunge anche la sanzione amministrativa da 1.000 a 10.000 euro prevista dall'articolo 19, c. 5, lettera b), del D.L. 90/2014, riferita alla mancata approvazione della programmazione anticorruzione.

La data di scadenza per la sua adozione per l'anno 2023 è il 15 ottobre mentre dal 2024 sarà il 1° gennaio.

Nel caso in cui non abbiate ancora provveduto Vi offriamo la nostra disponibilità ad assistervi nel percorso di compilazione e redazione.

Se interessati a ricevere la nostra proposta, potete inviare e-mail a info@pical.eu oppure potete contattare i nostri uffici.

WWW.MACPALSERVIZI.IT





SERVIZI PER GLI ENTI LOCALI

AVER RISPETTATO IL LIMITE PER QUANTO RIGUARDA LA CAPACITÀ ASSUNZIONALE

La capacità assunzione deve essere determinata da ciascun Ente in esecuzione della normativa vigente, e cioè:

- l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30/04/2019, convertito dalla Legge n. 58 del 28/06/2019 (cd *Decreto Crescita*) e successive modificazioni, che ha introdotto importanti novità alla disciplina delle capacità assunzionali con il chiaro intento di **superare il meccanismo del turn-over legato alle cessazioni di personale a favore di un criterio ancorato alla virtuosità finanziaria degli enti**, prevedendo letteralmente quanto segue:

"I Comuni possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni del 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, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, dalla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione";

- il Decreto del Consiglio dei Ministri del 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, attuativo del citato articolo 34, comma 2, del D.L. n.34/2019, con cui sono fissate la data di decorrenza al 20 aprile 2020 delle nuove disposizioni di legge, 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 collocheranno al di sotto del predetto valore soglia;

- la circolare ministeriale interpretativa di indirizzo (pubblicata nella G.U.226 del 11.09.2020) in ordine alle modalità applicative del già menzionato decreto, che fornisce i dovuti chiarimenti sull'applicazione iniziale delle nuove regole che si applicano ai Comuni con decorrenza 20/04/2020;

Occorre anche rilevare che:

- l'art. 4 del D.M. 17.03.2020 individua nella tabella "1" i **valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti**, secondo le definizioni dell'art. 2 del precitato D.M., che – ove rispettati – consentono agli Enti, entro i limiti indicati dal successivo art. 5, di procedere ad assunzioni:

- 1.comuni con meno di 1.000 abitanti 29,50%
- 2.comuni da 1.000 a 1.999 abitanti 28,60%
- 3.comuni da 2.000 a 2.999 abitanti 27,60%
- 4.comuni da 3.000 a 4.999 abitanti 27,20%
- 5.comuni da 5.000 a 9.999 abitanti 26,90%
- 6.comuni da 10.000 a 59.999 abitanti 27,00%

- ai sensi dell'art. 5 comma 1 del precitato D.M., in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i Comuni possono incrementare annualmente per **assunzioni di personale a tempo indeterminato** la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2 dello stesso D.M., in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella "2" e fermo in ogni caso il rispetto del valore soglia individuato dalla Tabella "1" di ciascuna fascia demografica;

WWW.MACPALSERVIZI.IT





SERVIZI PER GLI ENTI LOCALI

AVER RISPETTATO IL LIMITE PER QUANTO RIGUARDA LA CAPACITÀ ASSUNZIONALE

- i valori riportati nella tabella 2 rappresentano un incremento rispetto alla base "spesa di personale 2018", per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima, ingloba la percentuale degli anni precedenti;

- ai sensi dell'art. 6 comma 1 dello stesso D.M. i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del D.M., risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato nella tabella 3 dello stesso comma, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nel 2025 del già menzionato valore soglia;

- ai sensi dell'art. 6 comma 3 del D.M. 17/03/2020, i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del D.M., non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

Quindi i Comuni, per **determinare gli spazi assunzionali, devono utilizzare i dati contabili dell'ultimo rendiconto approvato per la spesa di personale, mentre devono utilizzare i dati degli ultimi tre rendiconti approvati per le entrate correnti.**

La magistratura contabile ha sottolineato, fin dal principio, che a prescindere dal dato utilizzato per la formulazione della programmazione del fabbisogno triennale di personale, essa **deve essere aggiornata al sopraggiungere di ogni successivo rendiconto di gestione.** In pratica con l'approvazione, da parte del Consiglio Comunale, del rendiconto della gestione dell'anno 2022 il computo degli spazi assunzionali **deve essere rivisto e le azioni assunzionali già programmate saranno possibili solo se il calcolo aggiornato lo consenta ancora.**

Evidenziamo ancora che i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. **Comuni virtuosi.**

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. **Fascia intermedia.**

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del D.M., non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.





SERVIZI PER GLI ENTI LOCALI

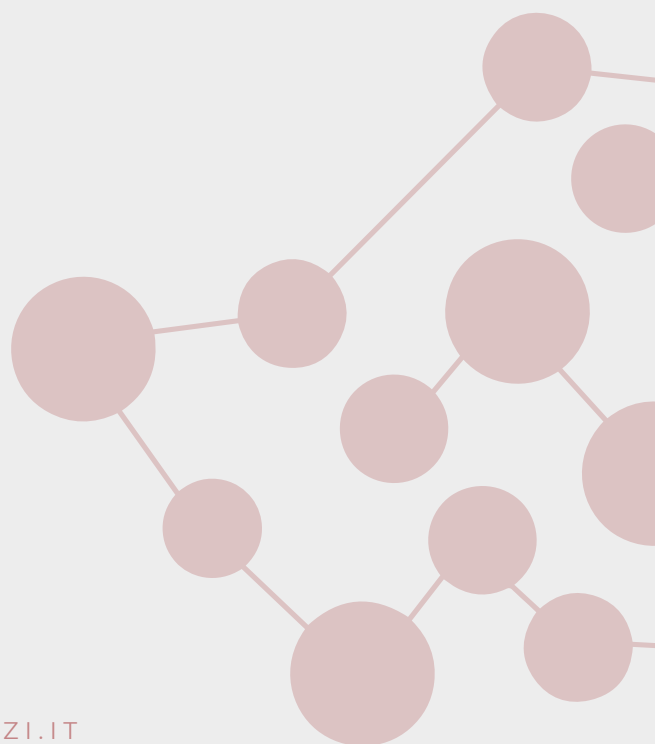
AVER RISPETTATO IL LIMITE PER QUANTO RIGUARDA LA CAPACITÀ ASSUNZIONALE

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del già menzionato valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Nel caso in cui non abbiate ancora provveduto Vi offriamo la nostra disponibilità ad assistervi nel percorso di compilazione e redazione.

Se interessati a ricevere la nostra proposta, potete contattare i nostri uffici.





SERVIZI PER GLI ENTI LOCALI

RISPETTO DEI LIMITI DI SPESA PERSONALE 2011-2013

Gli Enti sono tenuti a programmare i propri fabbisogni assunzionali adottando azioni, da modulare nell'ambito della propria autonomia, tali da assicurare il **contenimento della spesa di personale entro i limiti recati dalle disposizioni di cui all'art.1, comma 557**, della Legge n. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007).

L'applicazione del comma **557** e del successivo comma **557 bis** (aggiunto dal comma 7 dell'art. 14, D.L. 31/05/2010, n. 78, come modificato dalla Legge di conversione n. 122 del 30/07/2010) individua una nozione omnicomprensiva di **spese di personale**, mentre il comma **557 quater** (aggiunto dal comma 5 bis dell'art. 3, D.L. 24/06/2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 114 del 11/08/2014) fissa il parametro quantitativo di riferimento rispetto al quale **"a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione"**.

L'obbligo di contenimento della spesa di personale, pertanto *"permane, a carico degli enti territoriali (...) secondo il parametro individuato dal comma 557-quater, da intendere in senso statico, con riferimento al triennio 2011-2013"* (Sezione delle autonomie n. 16/2016/QMIG), non essendo ammissibile *"che la sterilizzazione degli effetti della stessa, ai fini del rispetto dei vincoli di finanza pubblica, possa essere ricavata in via interpretativa dal sistema"* (cfr. Sezione Lombardia n. 97/2016/QMIG).

Sempre la Sezione delle autonomie con la citata deliberazione del 4 maggio 2016 ha chiarito che *"restano ferme le disposizioni di cui all'art. 1, comma 562, Legge 296/2006 e le altre disposizioni in materia di spesa di personale riferite agli Enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno"* significando che per quest'ultimi Enti e cioè i **Comuni al di sotto dei 1.000 abitanti e le Unioni dei Comuni** *"permane come lite di spesa di personale, il corrispondente **ammontare dell'anno 2008**, al lordo degli oneri riflessi a carico delle Amministrazioni e dell'Irap"*.

Inoltre per tali Enti di minori dimensioni *"non risultano applicabili...gli obblighi relativi alla progressiva riduzione dell'incidenza della spesa di personale rispetto al complesso delle spese correnti"*.





SERVIZI PER GLI ENTI LOCALI

DEROGHE AI LIMITI DI SPESA DI PERSONALE PER LE ASSUNZIONI DEI COMUNI VIRTUOSI

L'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 ha modificato la disciplina in materia, introducendo un sistema flessibile, basato sulla **sostenibilità finanziaria della spesa di personale**, con il conseguente superamento delle regole basate sul criterio del c.d. *turn over*. Questa norma consente ai Comuni di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un "valore soglia" definito come "percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione"; tale valore soglia, individuato per ciascuna fascia demografica dal D.M. attuativo del 17 marzo 2020, consente di stabilire la spesa massima complessiva per tutto il personale di ciascun ente e la corrispondente capacità assunzionale.

Le normative sopra richiamate non hanno sospeso la vigenza e quindi non "sostituiscono" la disciplina di contenimento della spesa di personale.

La nuova disciplina tende a rendere graduale ed a limitare la dinamica della crescita della spesa di personale dei comuni che si collocano al di sotto del valore soglia fissato dalla Tabella 1, prevedendo valori percentuali incrementali individuati dalla Tabella 2. Tali incrementi vanno intesi nel senso che ciascun valore percentuale assorbe, e non si aggiunge, a quello individuato per le annualità precedenti; ossia, nel periodo 2020-2024, ogni incremento annuale della spesa del personale registrata nel 2018 dovrà necessariamente tener conto e assorbire l'aumento derivante dalla percentuale eventualmente già "utilizzata" nelle annualità precedenti. *(entro il limite del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, del citato D.M., e fermo restando la coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione)*.

La sostenibilità finanziaria rappresenta il parametro finanziario, flessibile e dinamico (costituito dal rapporto tra spese di personale ed entrate correnti) al quale parametrare la capacità assunzionale, di modo che *"ove detto rapporto non sia in grado di rendere compatibile l'utilizzo di facoltà assunzionali disponibili (e pertanto non possa ritenersi sostenibile la relativa spesa), anche in chiave prospettica, l'ente dovrà astenersi dall'effettuare le assunzioni programmate"* (sez. reg. contr. Veneto, delib. n. 15/2021/PAR).

Pertanto, nel caso di personale cessato dal servizio in corso d'anno, la relativa sostituzione sarà possibile entro i limiti di capacità del Comune segnati dall'applicazione delle regole appena evidenziate, mentre l'asserita neutralità sul bilancio dei relativi oneri rappresenta elemento che non può acquisire autonoma rilevanza rispetto alla sostenibilità finanziaria della spesa sottesa a quelle regole (sez. reg. contr. Lombardia, delib. n. 85/2021/PAR).





SERVIZI PER GLI ENTI LOCALI

RISPETTO LIMITI SPESE PERSONALE FLESSIBILE EX ART. 9 COMMA 28 D.L. 78/2010

L'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 ha introdotto il limite sul lavoro flessibile, ad oggi valido e **fissato al 100% della medesima spesa del 2009**.

Questi limiti non si applicano nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Tale esclusione riguarda anche gli addetti ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro.

Per espressa previsione dell'art. 9 del citato D.L. 78/2010 sono escluse dal limite le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del TUEL.

Per ulteriore approfondimento citiamo la delibera n. 83/2023/PAR del 22 maggio 2023 della Corte dei Conti, sezione regionale Puglia che ha risposto al quesito di un comune in merito alla **possibilità di derogare al limite massimo di spesa dell'anno 2009 per forme di lavoro flessibile**, imposto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, quando l'ente abbia un "tetto" estremamente, ridotto per aver fatto ricorso a dette tipologie contrattuali in modo estremamente contenuto.

La sezione ricordando i seguenti principi enunciati dalla sezione delle Autonomie (*delibere nn. 1/2017/QMIG e 15/2018/QMIG*) ovvero:

- in ipotesi di totale assenza di spesa a detto titolo nell'anno 2009 (e nel triennio 2007-2009) che di costo irrisorio, vi è la **possibilità, con motivato provvedimento, di individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente**;
- il suddetto criterio della rappresenta una concreta indicazione per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione e contenimento delle spese di personale di cui alla legge 296/2006 i quali, vieppiù ove siano di modeste dimensioni e possano contare su esigue risorse umane a disposizione, risulterebbero oltremodo penalizzati dall'assenza di spesa storica, pur essendo particolarmente esposti a contingenze di natura straordinaria e non prevedibile;
- quindi, configurandosi come limite minimo, la creazione di una "nuova" base di spesa, valida per il futuro, non incide, né fa venir meno la tassatività e specificità delle ipotesi di esclusione della disciplina vincolistica in materia di spese del personale.



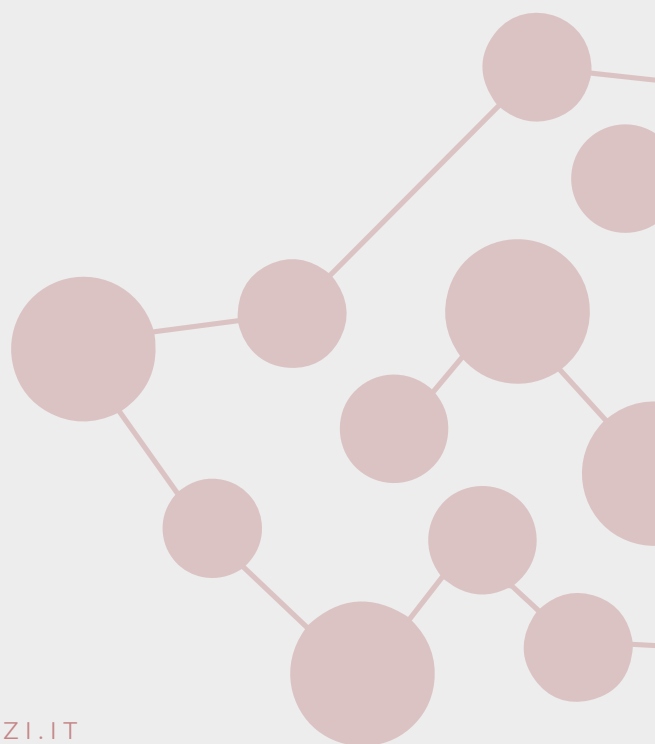


SERVIZI PER GLI ENTI LOCALI

RISPETTO LIMITI SPESE PERSONALE FLESSIBILE EX ART. 9 COMMA 28 D.L. 78/2010

I giudici contabili hanno ricordato le deroghe previste normativamente per gli enti colpiti da eventi sismici, per le assunzioni di assistenti sociali e le assunzioni per consentire l'attuazione dei progetti del PNRR ed hanno formulato la seguente conclusione:

“Con riferimento al limite di spesa posto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e in linea con il principio di diritto affermato dal giudice contabile in sede nomofilattica (Corte dei conti, Sezione delle autonomie, deliberazione n. 15/2018/QMIG), sussiste, per gli enti locali di minori dimensioni che nel 2009 abbiano sostenuto una spesa modesta per l'instaurazione di rapporti di lavoro flessibile, la possibilità di fare riferimento – quale parametro utile ai fini dell'effettuazione della stessa spesa – a quella strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, a un servizio essenziale per l'ente, garantendo in ogni caso il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa anche contrattuale ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento; ferma restando tale possibilità, le uniche deroghe possibili ai vincoli posti dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 sono quelle espressamente contemplate dal legislatore al fine di fronteggiare specifiche situazioni”.





SERVIZI PER GLI ENTI LOCALI

RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E DELLE SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO

L'art. 33 del Dlgs 165/2001 - Testo Unico Pubblico Impiego - in materia di Eccedenze di personale e mobilità collettiva, dispone il **divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo in caso di mancata attuazione della delibera di Giunta sulla ricognizione eccedenze di personale.**

In particolare, la norma citata dispone:

- Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque **eccedenze di personale**, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone **immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.**
- Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.

Trascorsi dieci giorni dalla comunicazione di cui al comma 4, l'amministrazione applica l'articolo 72, comma 11, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, in subordine, verifica la ricollocazione totale o parziale del personale in situazione di soprannumero o di eccedenza nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà, ovvero presso altre amministrazioni, previo accordo con le stesse, comprese nell'ambito della regione tenuto anche conto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 29, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, nonché del comma 6.





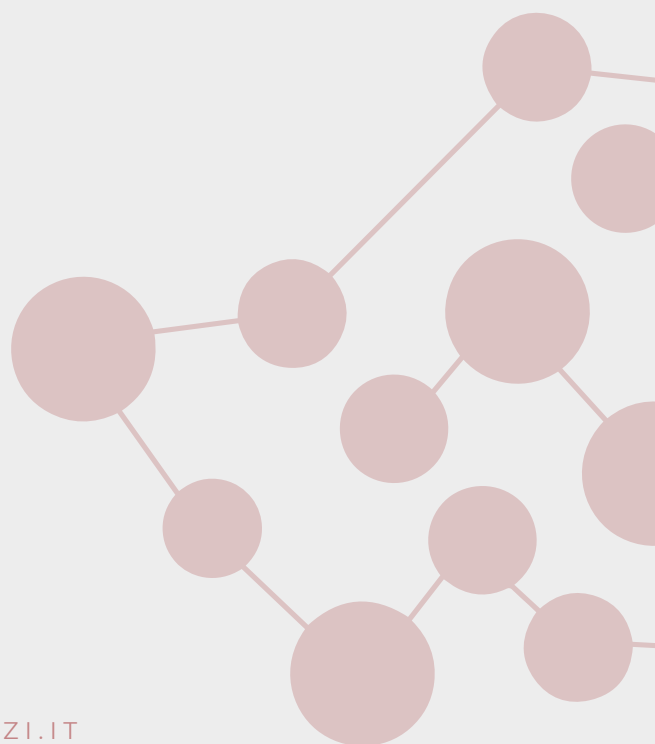
SERVIZI PER GLI ENTI LOCALI

RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E DELLE SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO

I contratti collettivi nazionali possono stabilire criteri generali e procedure per consentire, tenuto conto delle caratteristiche del comparto, la gestione delle eccedenze di personale attraverso il passaggio diretto ad altre amministrazioni al di fuori del territorio regionale che, in relazione alla distribuzione territoriale delle amministrazioni o alla situazione del mercato del lavoro, sia stabilito dai contratti collettivi nazionali. Si applicano le disposizioni dell'articolo 30.

Trascorsi novanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 4 l'amministrazione colloca in disponibilità il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione e che non possa essere ricollocato presso altre amministrazioni nell'ambito regionale, ovvero che non abbia preso servizio presso la diversa amministrazione secondo gli accordi di mobilità.

Dalla data di collocamento in disponibilità restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto ad un'indennità pari all'80 per cento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di ventiquattro mesi. I periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione e della misura della stessa. E' riconosciuto altresì il diritto all'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153.





SERVIZI PER GLI ENTI LOCALI

MANCATA CERTIFICAZIONE DI CREDITI

Il D.L. n. 185/2008 all'art. 9, c. 3-bis dispone:

*“Su istanza del creditore di somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali, **le pubbliche amministrazioni certificano**, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia di patto di stabilità interno, **entro il termine di trenta giorni dalla data di ricezione dell'istanza, se il relativo credito sia certo, liquido ed esigibile**, anche al fine di consentire al creditore la cessione pro soluto o pro solvendo a favore di banche o intermediari finanziari riconosciuti dalla legislazione vigente.*

*Scaduto il predetto termine, su nuova istanza del creditore, è nominato un Commissario ad acta, con oneri a carico dell'ente debitore.....Ferma restando l'attivazione da parte del creditore dei poteri sostitutivi, il mancato rispetto dell'obbligo di certificazione o il diniogo non motivato di certificazione, anche parziale, **comporta a carico del dirigente responsabile l'applicazione delle sanzioni** di cui all'articolo 7, comma 2, del decreto legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito con modificazioni dalla legge 6 giugno 2013, n. 64. **La pubblica amministrazione che risulti inadempiente non può procedere ad assunzioni di personale o ricorrere all'indebitamento fino al permanere dell'inadempimento.***

Evidenziamo ancora che l'art. 1 del D.L. 80/2021 consente alle amministrazioni titolari di interventi previsti nel piano nazionale di ripresa e resilienza di escludere dal limite ex art. 9, comma 28, del DL 78/2010, **le spese di personale reclutato per essere specificamente destinato a realizzare detti interventi P.N.R.R.**

Naturalmente **oltre al rispetto delle condizioni sopra elencate** occorre anche **verificare la sostenibilità finanziaria delle nuove spese di personale** che andranno ad impattare sul bilancio negli esercizi futuri; occorrerà quindi tenere conto del fatto che queste nuove spese dovranno essere “finanziate” da **entrate correnti libere ricorrenti** (negli esercizi futuri) e non una tantum.

Ricordiamo infine che non possono assumere personale, se non con nulla osta della Commissione Ministeriale gli enti in situazione di **deficitarietà strutturale**, di **riequilibrio pluriennale**, di **dissesto**.



RICORDIAMO

PRESENTAZIONE DOMANDA PER ACCEDERE AL CONTRIBUTO DI CUI ALL' 8 PER MILLE DELL'IRPEF (D.P.R. 76/1998)

Gli enti che vogliono **accedere ai fondi previsti dall'otto per mille** a diretta gestione statale hanno tempo **fino al 30 settembre** di ogni anno per presentare la propria domanda.

Le domande possono essere trasmesse per una delle cinque categorie indicate, ad eccezione degli interventi per l'edilizia scolastica che sono gestiti direttamente dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca.

Le istanze devono essere indirizzate a:

Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento per il coordinamento amministrativo – Servizio per le procedure di utilizzazione dell'otto per mille dell'Irpef

Utilizzando una delle seguenti modalità di presentazione: raccomandata A.R. (*fa fede il timbro di spedizione dell'ufficio postale*), casella di posta elettronica certificata dedicata ottopermille.dica@pec.governo.it, oppure con consegna a mano presso la Presidenza del Consiglio dei ministri – Palazzo Chigi – Centro di accettazione – Via dell'Impresa, n. 89 (dal lunedì al venerdì: orario 8:00 – 19:30 – sabato: 8:30 – 12:30).

In caso di inoltro mediante raccomandata o consegna a mano è necessario trascrivere sulla busta la seguente dicitura "CONTRIBUTO OTTO PER MILLE DELL'IRPEF STATO – ANNO 2020";

Relativamente alla domanda di contributo per l'annualità 2023, la Presidenza del Consiglio ha elaborato una **nuova Guida alla presentazione**.

Precisiamo solo che qualora la domanda non risulti accettata per eccesso di capienza della PEC, la stessa potrà essere trasmessa nei giorni successivi alla **scadenza del 30 settembre** e, comunque, non oltre il 3 ottobre, allegando oltre alla documentazione necessaria anche il messaggio di mancata consegna.



RICORDIAMO

CONTRIBUTI PER FUNZIONI ASSOCIATE UNIONI DI COMUNI E COMUNITÀ MONTANE: INVIO CERTIFICAZIONE

Con decreto del Ministero dell'Interno del 3 maggio 2023, è stata approvata la modalità di certificazione relativa alla comunicazione dei dati da parte delle unioni di comuni e delle comunità montane per l'attribuzione dei contributi erariali connessi ai servizi gestiti in forma associata nell'anno 2023.

La certificazione:

- deve essere trasmessa in modalità telematica attraverso il Sistema Certificazioni Enti Locali del sito WEB della finanza locale (Area certificati TBEL. - altri certificati - <https://finanzalocale.interno.gov.it/apps/tbel.php/login/verify>);
- deve essere compilata con metodologia informatica e munita della sottoscrizione, mediante apposizione di firma digitale, del rappresentante legale e del responsabile del servizio finanziario;
- deve essere trasmessa entro il termine perentorio, a pena di decadenza, del **2 ottobre 2023**.

RILEVAZIONE DEI DATI DEI BENI IMMOBILI: PROROGA APERTURA APPLICATIVO

Segnaliamo che sul Portale Tesoro, Applicativo "*Immobili*", è stata comunicata la proroga di "*un paio di settimane*" per poter procedere all'aggiornamento dei dati del triennio e inviare la comunicazione, anche in termini di dichiarazione negativa, di cui all'art. 9 bis del D.Lgs. n. 33/2013.

L'applicativo rimarrà aperto oltre la data del 15 settembre in considerazione delle numerose richieste di supporto pervenute e dei caricamenti massivi in corso di elaborazione.

Si ricorda che anche dopo aver effettuato l'invio dei dati occorre controllare periodicamente, fino alla fine della rilevazione, l'area *DATI-CENSIMENTO* per verificare la presenza di comunicazioni o anomalie bloccanti, generate dalle dichiarazioni di altre Amministrazioni. In tal caso, anche successivamente alla trasmissione, fino al termine della rilevazione, sarà sempre possibile riaprire, lavorare le comunicazioni e le anomalie e poi trasmettere nuovamente i dati.

La comunicazione va inviata anche in termini di dichiarazione negativa.



RICORDIAMO

AMMINISTRAZIONE DIGITALE - ANPR ELETTORALE - CONTRIBUTO AI COMUNI

Il Dipartimento per la Trasformazione Digitale ha istituito, con Decreto n. 18/2023, un nuovo **contributo destinato ai Comuni** (per un totale di 22 milioni di euro) dalle risorse del Fondo complementare PNRR, valido anche **per integrare i dati relativi all'iscrizione nelle liste di sezione elettorale.**

Per richiedere i fondi, a partire dal 3 agosto 2023 i Comuni dovranno accedere alla web app di ANPR e seguire il percorso "Richiesta contributo liste elettorali".

Il contributo spettante a ciascun Comune è determinato in un **importo forfettario** (con metodo di rendicontazione **lump sum**) riconosciuto in funzione della fascia di popolazione residente che è determinata sulla base del dato ISTAT 2021 calcolato sulla popolazione residente al 1° gennaio 2022 cui appartiene il medesimo soggetto beneficiario, così come di seguito definito:

per le Fascia 1 (Comuni fino a 2.500 abitanti): **€ 1.683,60**;
per le Fascia 2 (Comuni 2.501 - 5.000 abitanti): **€ 2.806,00**;
per la Fascia 3 (Comuni 5.001 - 20.000 abitanti): **€ 3.928,40**
e così per altre quattro fasce di popolazione.

Il contributo è assegnato al Comune solamente all'esito positivo del controllo eseguito sul completamento delle attività di seguito indicate:

- risoluzione delle anomalie "doppia iscrizione" dei dati presenti nell'ANPR, riscontrabili nella sezione "Utilità e notifiche - download file" della Web Application ANPR;
- integrazione dei Web Services resi disponibili per l'acquisizione e l'aggiornamento puntuale della posizione elettorale dei cittadini di propria competenza;
- trasmissione nell'ANPR dei dati elettorali di tutti i cittadini di propria competenza, di cui all'Allegato 1 del decreto del Ministro dell'interno del 17 ottobre 2022.

Ai fini dell'assegnazione del contributo, le attività di cui sopra devono essere **completate entro e non oltre il 1° dicembre 2023**, nel rispetto del cronoprogramma procedurale previsto dall'allegato 1 al decreto del Ministro dell'economia e delle finanze del 1° agosto 2022 per il programma "Servizi digitali e cittadinanza digitale" che prevede la redazione di un apposito rapporto entro tale data.

Dal 3 agosto le istruzioni operative saranno disponibili sul sito www.anagrafenazionale.interno.it.

Tale adempimento, laddove disatteso, non solo determinerà una violazione degli obblighi normativi previsti dall'articolo 62 del CAD e dai relativi decreti attuativi, ma renderà più difficoltoso procedere alla completa implementazione dell'ANPR, vanificando il processo di riforma finalizzato a promuovere interventi di semplificazione e digitalizzazione dei servizi al cittadino.



RICORDIAMO

Abbiamo redatto un elenco delle **principali scadenze** (oltre a quelle di routine) che interesseranno gli uffici finanziari degli Enti Locali nel 2023. Occorre tenere presente che **questo elenco può non essere esaustivo** sia per l'eventuale aggiunta di nuovi adempimenti e sia per eventuali modifiche, proroghe od interpretazioni, delle scadenze stesse:

SCADENZE	OGGETTO	NOTE
30 SETTEMBRE	C.C. APPROVAZIONE DEL BILANCIO CONSOLIDATO	
2 OTTOBRE	CERTIFICAZIONE RELATIVA ALLA COMUNICAZIONE DEI DATI DA PARTE DELLE UNIONI DI COMUNI E DELLE COMUNITÀ MONTANE PER L'ASSEGNAZIONE, NELL'ANNO 2023, DEI CONTRIBUTI ERARIALI CONNESSI AI SERVIZI GESTITI IN FORMA ASSOCIATA	
15 OTTOBRE	IL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE ED APPROVAZIONE DEL BILANCIO DEGLI ENTI LOCALI DI PICCOLE DIMENSIONI AI SENSI DELL'ART. 1, PARAGRAFO 9.3.3, DEL DECRETO 25 LUGLIO 2023	
	L'ORGANO ESECUTIVO, SULLA BASE DELLA DOCUMENTAZIONE TRASMESSA E CON LA COLLABORAZIONE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO E, SE POSSIBILE, DEGLI UFFICI DEL COMUNE, DEFINISCE LE PREVISIONI DI ENTRATA E DI SPESA DEL BILANCIO DI PREVISIONE 2024/2026	
15 OTTOBRE	APPROVAZIONE PIAO 2023/2025	
31 DICEMBRE	APPROVAZIONE IN C.C. BILANCIO DI PREVISIONE 2024/2026	



La certificazione di qualità UNI EN ISO 9001:2015 di MACPAL S.A.S. di Alessandro Gallo & C.

Macpal s.a.s. eroga attività di assistenza e consulenza alle PA. Locali e garantisce, grazie alla propria organizzazione, servizi di qualità.

In questo contesto Macpal ha conseguito la certificazione della propria organizzazione in linea ai principi UNI EN ISO 9001:2015 per i campi di applicazione in esso contenuti.

La certificazione rappresenta solo il primo passo di un percorso di crescita e miglioramento dei servizi erogati ai clienti per la crescita del sistema della Pubblica Amministrazione Locale in termini di efficienza ed efficacia dei servizi resi a cittadini ed imprese in coerenza con i valori e gli obiettivi contenuti dalla politica aziendale.



AZIENDA CERTIFICATA ISO 9001:2015
CERTIFICATO N° 20001210005875

MACPAL OPERA IN DIRETTA PARTNERSHIP CON:



MACPAL S.A.S
DI GALLO ALESSANDRO & C.

tel. 0173 799526

CORSO PAOLO DELLA VALLE, 8
12060 BOSSOLASCO (CN)

info@macpalservizi.it



WWW.MACPALSERVIZI.IT