



**macpal**

SERVIZI PER GLI ENTI LOCALI

# **INFORMATIVA SETTIMANALE**

**N°38**

**06/11/2023**

**INDICE ARGOMENTI:**

- *NUMERO SPECIALE DEDICATO A*  
**UTILIZZO PERSONALE DI ALTRO ENTE.**

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

## 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**.



## IN EVIDENZA - SERVIZI OFFERTI AI COMUNI

**Macpal** Organizza un corso di Alta formazione 2023 ad oggetto:

### **IL RUOLO DEL REVISORE ED IL QUADRO DEI CONTROLLI IN TEMA DI PERSONALE, LE DECISIONI DEGLI ENTI LOCALI ED I CONTROLLI DEL REVISORE**

Il Corso, in modalità e-learning sulla piattaforma *Bluenext*, è suddiviso in due parti con le seguenti date:

- **06 Novembre 2023** dalle ore 14:00 alle ore 19:00 - Relatore: **Dott. Marco Rossi**
- **15 Novembre 2023** dalle ore 14,00 alle ore 19,00 - Relatore: **Avv. Giuseppe Panassidi**

Il corso è aperto anche agli iscritti al Registro dei **Revisori Contabili** ed ai **Responsabili finanziari degli enti locali**.

La preventiva iscrizione al corso è **OBBLIGATORIA** ed il costo di partecipazione è di € 60,00, Esente IVA.

Per comunicazioni e/o informazioni relative alla partecipazione si prega di contattare il n. **0173-799526**.





SERVIZI PER GLI ENTI LOCALI

## UTILIZZO PERSONALE DI ALTRO ENTE.

L'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004 consente ai Comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, ai Consorzi tra Enti Locali incaricati di servizi a rilevanza non industriale, alle Comunità Montane ed alle Unioni di Comuni **di servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali** purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza.

Iniziamo con evidenziare che l'art. 3, comma 6-bis, della Legge 21 giugno 2023, n. 74 di conversione del decreto-legge 22 aprile 2023 n. 44 recante "*Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche*" ha elevato da 5.000 a **15.000 abitanti** la soglia demografica, entro la quale è riconosciuta ai Comuni la possibilità di servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali, purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza.

La fattispecie dello "scavalco di eccedenza" rappresenta una **disciplina normativa speciale** (rapporto di lavoro di natura atipica), ed in quanto tale **prevalente rispetto alla disciplina generale** che introduce, nel ristretto ambito di efficacia dell'istituto, una deroga al **Principio relativo all'unicità del rapporto di lavoro pubblico ex art. 53, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001.**

Rileviamo che non si tratta affatto di uno scavalco, ma della possibilità, per un dipendente locale, di costituire un rapporto di lavoro subordinato ulteriore e diverso da quello che già conduce, alle dipendenze di altro ente locale e **per un massimo di 12 ore.**

Questa tipologia di incarico denominato "scavalco di eccedenza" porta con sé molti dubbi e problematiche:

- lo si confonde con le Convenzioni;
- non è chiaro se sia un rapporto di lavoro autonomo che richiederebbe, quindi, la sottoscrizione di un contratto;
- non ne si sa gestire la connessa complessità (ferie, permessi, assenze, valutazioni: la ripartizione nelle competenze per la gestione, pur essendo semplice, perchè spettante separatamente a ciascuno dei due comuni presso i quali il dipendente lavora, è invece sempre trattata in modi diversi e fantasiosi).





SERVIZI PER GLI ENTI LOCALI

## UTILIZZO PERSONALE DI ALTRO ENTE.

Appare opportuno evidenziare le due fattispecie ordinamentali sulla materia:

Nell'ordinamento degli enti locali, **lo scavalco** è regolato in questi termini e con molta chiarezza dall'**articolo 14 del Ccnl 22.1.2004**, il cui comma 1 dispone:

*“Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il presente CCNL per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. La utilizzazione parziale, che non si configura come rapporto di lavoro a tempo parziale, è possibile anche per la gestione dei servizi in convenzione”.*

Esiste però anche l'**articolo 1, comma 557, della legge 311/2004** il cui testo è il seguente:

*“I comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza”.*

In realtà il sopracitato comma 557 non è propriamente uno **scavalco**; infatti la fattispecie dell'incarico a scavalco si manifesta **quando un medesimo dipendente espleta la propria attività lavorativa, nell'ambito di un unico rapporto di lavoro, a beneficio di due diverse amministrazioni**, ripartendo la prestazione secondo regole organizzative (*ad esempio la percentuale di orario*) oggetto di convenzione tra le parti. Lo scavalco può implicare, in vario modo, incrementi al trattamento economico e rimborsi per le trasferte da una sede all'altra, ma sempre nell'ambito di un **rapporto lavorativo unico**.





SERVIZI PER GLI ENTI LOCALI

## UTILIZZO PERSONALE DI ALTRO ENTE.

L'articolo 14 citato non ha niente in comune con la previsione del comma 557 per le seguenti ragioni messe a confronto:

### DISCIPLINA DELL'ARTICOLO 14 CCNL 22.1.2004

Può riguardare **tutti i comuni**, di qualsiasi tipo

**Richiede una convenzione tra gli enti**, perché il dipendente coinvolto realizza una prestazione lavorativa unica, ripartita funzionalmente ed organizzativamente tra i due enti convenzionati

**Non richiede autorizzazione** da parte dell'ente "capofila". L'autorizzazione non è necessaria, perché si tratta di un istituto, come chiaramente regolato dall'articolo 53 del D.Lgs. 165/2001, finalizzato a far sì che un lavoratore pubblico possa espletare incarichi ulteriori e diversi da quelli connessi all'espletamento del proprio lavoro subordinato, solo a condizione che l'ente presso il quale conduce il rapporto di lavoro glielo consenta. L'autorizzazione, quindi, è propria di un rapporto individuale tra il dipendente che chiede l'autorizzazione e l'ente presso il quale intenderebbe prestare la propria attività lavorativa ulteriore e diversa da quella dovuta al proprio datore di lavoro.

Nel caso dell'articolo 14, non v'è un rapporto tra la persona del lavoratore e l'ente che se ne avvale, bensì tra i due enti, i quali lo regolano mediante la convenzione. Non a caso, esattamente al contrario di quanto avviene nel caso in cui sia necessaria l'autorizzazione, l'articolo 14 richiede che vi sia il consenso del lavoratore a prestare attività lavorativa a scavalco.

### DISCIPLINA DELL'ARTICOLO 1, COMMA 557, L. 311/2004

Ha come beneficiari esclusivamente i comuni con **popolazione inferiore ai 15.000 abitanti**, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni

**Non richiede nessuna convenzione**, perché presso l'ente che si avvale del lavoratore non si dà vita ad una prestazione univoca ripartita, bensì ad una **prestazione lavorativa indipendente da quella che il lavoratore interessato conduce con l'ente di provenienza**

**Richiede l'autorizzazione.** Infatti, non si instaura alcun rapporto convenzionale tra i due enti.

Al contrario, si determina una relazione organizzativa esclusivamente tra l'ente di piccole dimensioni e la persona fisica del lavoratore dipendente dall'ente di più grandi dimensioni. Detto dipendente, allora, va ad espletare una prestazione lavorativa ulteriore e diversa da quella da svolgere presso il datore di lavoro, in deroga al principio di esclusività.

Dunque, occorre l'autorizzazione come disciplinata in particolare dall'articolo 53, commi 7 e seguenti, del D.Lgs. 165/2001 e come in effetti richiede senza equivoco alcuno appunto l'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004





SERVIZI PER GLI ENTI LOCALI

#### DISCIPLINA DELL'ARTICOLO 14 CCNL 22.1.2004

Trattandosi di una prestazione lavorativa univoca, **solo l'ente capofila si occupa di effettuare i pagamenti, i versamenti contributivi, previdenziali e svolgere la funzione di sostituto di imposta.**

L'ente convenzionato deve rimborsare al capofila la parte convenuta del costo e, ovviamente, assicurare gli accorgimenti necessari alla sicurezza del lavoro nella propria sede.

Con specifico riferimento alle ferie, trattandosi di prestazione lavorativa univoca, il lavoratore in ferie non svolge attività lavorativa in nessuno dei due enti e le matura con l'ordinario computo connesso alle ore mensili di lavoro.

In quanto all'orario di lavoro, il dipendente completa le proprie 36 prestando attività lavorativa in parte presso il capofila, in parte presso l'altro ente.

#### DISCIPLINA DELL'ARTICOLO 1, COMMA 557, L. 311/2004

Trattandosi di una prestazione lavorativa completamente indipendente da quella che il lavoratore conduce presso l'ente che lo autorizza, **l'intera disciplina economica, contrattuale, previdenziale e di sicurezza è rimessa all'ente che se ne avvale.**

Per quanto concerne le ferie, data l'indipendenza del rapporto di lavoro ex articolo 1 comma 557, dal lavoro che il dipendente conduce presso l'ente di provenienza, potrebbe anche ammettersi che il dipendente autorizzato, in ferie presso l'ente di provenienza, svolga attività lavorativa, collocata oltre il debito orario ordinario, presso l'ente che se ne avvale. E che **maturi presso questo le ferie connesso al limitato tempo di lavoro.**

In quanto all'orario di lavoro, il dipendente può svolgere solo attività lavorativa entro nel limite delle 12 ore successive alle 36 cui è obbligato dal rapporto di lavoro che conduce presso l'ente di provenienza, per non violare il limite settimanale delle 48 ore.





## UTILIZZO PERSONALE DI ALTRO ENTE.

Vi sono molte interpretazioni al riguardo anche delle Sezioni Corte dei Conti (*ed a volte non allineate*) ed in generale per lo “scavalco d’eccedenza” rilasciate da autorevoli fonti che qui di seguito citiamo:

### AUTORIZZAZIONE ex comma 557

- Il Consiglio di Stato con il Parere n. 2141/2005, per quanto riguarda i **rapporti tra le parti interessate** (le due Amministrazioni ed il dipendente) configura una situazione simile nei suoi aspetti essenziali a quelle che consentono l’espletamento di altra attività lavorativa da parte del lavoratore part-time. Pertanto, per ragioni di coerenza sistemica, le lacunosità della norma sono colmabili applicando la vigente disciplina prevista per il lavoro a tempo parziale (vedasi, attualmente, art. 53, comma 7, del Ccnl. “Funzioni locali”), con eccezione delle norme che risultano incompatibili, in relazione al rapporto di lavoro con l’Ente di origine, che resta a tempo pieno. In coerenza con ciò, si deve ritenere ferma l’osservanza della regola, di diretta derivazione del Principio del buon andamento e dell’imparzialità dell’Amministrazione di cui all’art. 97 della Costituzione, secondo cui **l’utilizzazione presso altri Enti Locali è consentita solo** e nei limiti in cui **le prestazioni lavorative non rechino pregiudizio al corretto svolgimento del rapporto di lavoro presso l’Ente di appartenenza** e non interferiscano con i suoi compiti istituzionali. Quindi la verifica di insussistenza di situazioni ostative riconducibili a quanto sopra indicato subordina la possibilità di utilizzo ex comma 557 all’autorizzazione dell’Ente presso cui il lavoratore espleta la prestazione a tempo pieno, nel rispetto della disciplina prevista dall’art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001.

### COMPENSI

- La deliberazione della sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Puglia n. 80/2022 ha fissato il principio che ai dipendenti utilizzati con scavalco di eccedenza **spettano i compensi previsti dal CCNL del personale degli enti locali**, ivi compreso l’eventuale compenso per il conferimento dell’incarico di posizione organizzativa, se è stato instaurato un rapporto di lavoro subordinato. È evidente l’impossibilità di erogare legittimamente una duplice e differente forma di retribuzione allo stesso dipendente per le medesime ore lavorate presso enti diversi. La retribuzione, a fronte di una attività lavorativa ulteriore **deve necessariamente rispettare i vincoli e i parametri stabiliti dai contratti collettivi di riferimento**. Evidenziamo anche che la citata deliberazione ha evidenziato che la disposizione di cui all’art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, prevedendo un rapporto di lavoro che **costituisce un unicum nel panorama del pubblico impiego**, non può che operare nel rispetto dei requisiti e limiti previsti dall’ordinamento.





SERVIZI PER GLI ENTI LOCALI

Nessun dubbio può sussistere, dunque, sul fatto che l'attività presso il comune ricevente possa svolgersi **solo al di fuori dell'orario di lavoro ordinario** e per un **numero massimo di 12 ore settimanali**, non potendosi superare il limite di durata massima dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario di 48 ore a settimana. Così come è pacifico che il personale di cui l'Ente può avvalersi deve essere già **assunto con contratto di lavoro individuale a tempo pieno presso altro ente** e che **l'amministrazione di appartenenza deve aver rilasciato un'espressa autorizzazione**; è **discrezionale** la valutazione di concedere la autorizzazione laddove non arrechi pregiudizio al corretto e tempestivo svolgimento dell'attività presso l'ente di appartenenza e non interferisca con i compiti istituzionali, ferma restando la **volontà del dipendente di prestare la propria attività presso enti diversi**.

- La Sezione del controllo della Basilicata, nella deliberazione n. 1 del 2019 afferma che *“per determinare la retribuzione da corrispondere al dipendente utilizzato ai sensi del comma 557 dell'art. 1 della legge 311/2004, dovrà aversi riguardo al tipo di rapporto instaurato (subordinato o autonomo) tra l'Ente utilizzatore ed il dipendente; la scelta del tipo di rapporto e la sua gestione nel tempo andranno effettuate alla luce delle prescrizioni contenute nella normativa vigente e delle condizioni contenute nell'atto di autorizzazione dell'Ente di appartenenza. Nel caso di rapporto di tipo subordinato, il trattamento economico non potrà che essere stabilito in conformità alla normativa vigente e, in particolare, ai criteri ed ai parametri fissati dal CCNL di comparto, volta per volta, vigente in materia. Per l'effetto non potrà essere convenuta una retribuzione a forfait che - per come in concreto conformata- si ponga in deroga - seppure migliorativa- ai suddetti criteri e parametri. Nel caso in cui, fosse “in astratto ed in concreto” possibile (nel senso di legittimo) perfezionare un rapporto di lavoro di tipo autonomo, perché al di fuori del perimetro dei divieti fissati dal legislatore, il compenso convenuto, oltre ad essere oggetto di previa autorizzazione da parte dell'Ente di appartenenza, dovrà comunque essere **conforme alle prescrizioni ed ai vincoli finanziari fissati dalla normativa vigente**”.*
- Citiamo anche che la Sezione delle Autonomie con la deliberazione n. 23/2016/QMIG ha chiarito che *“se l'Ente decide di utilizzare autonomamente la prestazione di un dipendente a tempo pieno presso altro ente locale al di fuori del suo ordinario orario di lavoro, la prestazione aggiuntiva andrà **ad inquadarsi all'interno di un nuovo rapporto di lavoro autonomo o subordinato a tempo parziale**, i cui oneri dovranno essere computati ai fini del rispetto dei limiti di spesa imposti dall'art. 9, comma 28, per la quota di costo aggiuntivo”.* Quindi l'assunzione de quo, al di fuori dell'ordinario orario di lavoro del dipendente utilizzato, soggiace al limite di spesa del lavoro flessibile che ha dei parametri temporali di riferimento ben definiti. Il riferimento è la spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009 o, per le amministrazioni che nel 2009 non abbiano sostenuto spese per lavoro flessibile, il limite è computato con riferimento alla media sostenuta per la stessa finalità nel triennio 2007 – 2009.





SERVIZI PER GLI ENTI LOCALI

Il limite di cui al già menzionato comma 28, dell'art. 9, D.L. n. 78/2010, conv. Legge n. 122/2010, è stato più volte confermato dal legislatore.

Occorre dunque distinguere tale limite, riferito all'utilizzo di forme di lavoro flessibile con l'imputazione al fondo delle risorse decentrate del salario accessorio in godimento al soggetto utilizzato parzialmente.

L'Aran, con il parere n. 104-33C1, in risposta alla domanda rivolta da un Ente per sapere se anche la quota dell'indennità di comparto del personale a tempo determinato debba essere a carico delle risorse decentrate stabili, o se potesse essere posta a carico del bilancio, ha chiarito che il personale a tempo determinato è destinatario delle stesse regole del CCNL previste per il personale a tempo indeterminato. Pertanto **anche in caso di personale utilizzato ai sensi della Legge n. 311/2004 vale il criterio dell'imputazione del salario accessorio al fondo delle risorse decentrate**.

### **RESPONSABILITA' DEL SERVIZIO (P.O.)**

- Riportiamo l'orientamento applicativo dell'Aran CFL 156 rilasciato il 27/04/2022 che riguarda la retribuzione di posizione dei dipendenti assunti ex art. 1 comma 557 legge 311/2004 reso nei seguenti termini: *"Tenuto conto delle particolari finalità perseguite con la disciplina contenuta all'art.1, comma 557, della legge n.311/2004 a favore di quelle amministrazioni di ridotte dimensioni che debbano reperire personale con competenze adeguate alla assunzione di responsabilità dei servizi, considerato che, nei casi di specie, si è in presenza di due distinti ed autonomi rapporti di lavoro (in relazione a ciascuno dei quali può essere attribuito un incarico di posizione organizzativa), si ritiene che **il limite massimo complessivo, percepito dal singolo dipendente titolare dei due rapporti, pari a 16.000 euro annui lordi di cui all'art. 15, comma 2 del CCNL del 21 maggio 2018 possa essere superato**".* Ovviamente, l'eventuale somma corrisposta per retribuzione di posizione e risultato, dovrà essere compatibile con i limiti al trattamento accessorio di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017.

Per il **rimborso delle spese di viaggio** appare evidente che se il dipendente ha un rapporto di lavoro "convenzionato" tra due Enti possa aver diritto al rimborso delle spese di accesso mentre se trattasi di rapporto di lavoro "indipendente" (ex art. 1, c. 557, legge 311/2004) non ha diritto al rimborso delle spese di accesso.

Segnaliamo anche che il conferimento di incarichi a dipendenti pubblici dovranno essere obbligatoriamente inseriti nella **banca dati PerlaPA** - Anagrafe delle prestazioni, secondo quanto previsto dall'art. 53 del D.Lgs. 165/2001.

**Infine ribadiamo che le considerazioni sopra esposte derivano da interpretazioni della materia e che ogni Amministrazione potrà naturalmente agire con le modalità che riterrà più corrette.**



## 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. Le istruzioni operative sono disponibili sul sito [www.anagrafenazionale.interno.it](http://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

### PRESENTAZIONE NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DUP E SCHEMA DI BILANCIO.

Entro il 15 novembre la Giunta presenta al Consiglio l'eventuale **nota di aggiornamento del DUP** (art. 174 del D.lgs. 267/2000 - *Principio contabile applicato della Programmazione, punti 4.1 – 9.3*) e lo **schema di delibera del bilancio di previsione finanziario 2024-2026**, unitamente agli allegati, da sottoporre all'approvazione del Consiglio Comunale, secondo quanto previsto dal regolamento di contabilità dell'Ente.

Il bilancio deliberato è inviato all'organo di revisione per il parere previsto dall'art. 239, comma 1, lettera b) del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

L'organo di revisione rende il proprio parere non oltre i 15 giorni successivi, salvo diversa disposizione regolamentare (*vedi punti 9.3.1 - Principio contabile applicato della Programmazione*).

### PIANO DELLE ALIENAZIONI E VALORIZZAZIONE PATRIMONIO IMMOBILIARE.

La Giunta Comunale **deve procedere** entro il termine di predisposizione dello schema di bilancio:

- Alla **redazione** di un apposito elenco del **patrimonio immobiliare** non strumentale all'esercizio delle proprie finalità istituzionali **suscettibile di valorizzazione o di dismissione**;
- a **sottoporre** al Consiglio il piano per la deliberazione prima o contestualmente al bilancio di previsione.

**Il predetto Piano si considera approvato, se contenuto nel DUP, senza necessità di ulteriori deliberazioni.**



## RICORDIAMO

### VARIAZIONI AL BILANCIO DI PREVISIONE.

Ai sensi dell'art. 175 del TUEL le variazioni al bilancio sono di competenza dell'organo consiliare salvo quelle previste dai commi 5-bis e 5-quater, e possono essere **deliberate non oltre il 30 novembre** di ciascun anno, fatte salve le seguenti variazioni, che possono essere deliberate sino al 31 dicembre di ciascun anno:

- a) *l'istituzione di tipologie di entrata a destinazione vincolata e il correlato programma di spesa;*
- b) *l'istituzione di tipologie di entrata senza vincolo di destinazione, con stanziamento pari a zero, a seguito di accertamento e riscossione di entrate non previste in bilancio, secondo le modalità disciplinate dal principio applicato della contabilità finanziaria;*
- c) *l'utilizzo delle quote del risultato di amministrazione vincolato ed accantonato per le finalità per le quali sono stati previsti;*
- d) *quelle necessarie alla reimputazione agli esercizi in cui sono esigibili, di obbligazioni riguardanti entrate vincolate già assunte e, se necessario, delle spese correlate;*
- e) *le variazioni delle dotazioni di cassa di cui al comma 5-bis, lettera d);*
- f) *le variazioni di cui al comma 5-quater, lettera b);*
- g) *le variazioni degli stanziamenti riguardanti i versamenti ai conti di tesoreria statale intestati all'ente e i versamenti a depositi bancari intestati all'ente.*

Le variazioni di bilancio possono essere adottate dall'**organo esecutivo in via d'urgenza opportunamente motivata**, salvo ratifica, a pena di decadenza, da parte dell'organo consiliare **entro i sessanta giorni** seguenti e **comunque entro il 31 dicembre** dell'anno in corso se a tale data non sia scaduto il predetto termine.



## 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
31 OTTOBRE	INVIO MODELLO 770	
	LA GIUNTA PRESENTA AL CONSIGLIO:	
15 NOVEMBRE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LA NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DUP;</li> <li>• LO SCHEMA DI BILANCIO DI PREVISIONE FINANZIARIO.</li> </ul>	
30 NOVEMBRE	VARIAZIONI AL BILANCIO DA PARTE DEL CONSIGLIO COMUNALE	
30 NOVEMBRE	PRESENTAZIONE DICHIARAZIONE IRAP	
31 DICEMBRE	RAZIONALIZZAZIONE PERIODICA DELLE PARTECIPAZIONI PUBBLICHE	
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](mailto:info@macpalservizi.it)



[WWW.MACPALSERVIZI.IT](http://WWW.MACPALSERVIZI.IT)