



COMUNE DI LAGOSANTO

C.A.P. 44023
FAX 0533 909329

PROVINCIA DI FERRARA

TEL. 0533 909525

***PIANO TRIENNALE 2020-2022 PER LA
RAZIONALIZZAZIONE E
RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA,
RIORDINO E RISTRUTTURAZIONE
AMMINISTRATIVA, SEMPLIFICAZIONE E
DIGITALIZZAZIONE, RIDUZIONE DEI
COSTI DELLA POLITICA E DI
FUNZIONAMENTO***

(art. 16, commi 4, 5 e 6 D.L. 6 luglio 2011 n. 98, convertito nella legge 15 luglio 2011 n. 111)

Allegato "A" alla delib. G.C. n. ____ del _____

1) LE NORME:

D.L. n. 98/2011 - Art. 16, comma 4:

L'art. 16 del Decreto Legge n° 98/2011 convertito nella legge n° 111/2011, prevede che le Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. lgs. 30 marzo 2001, n° 165, possano adottare, entro il 31 marzo di ogni anno (termine ordinatorio) Piani Triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche. Detti piani, da aggiornare annualmente, indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessata e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

Comma 5:

Le eventuali economie effettivamente realizzate possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 % destinato alla erogazione dei premi previsti dall'art.19 del D.lgs.27/10/2009 n.150. (*fasce di merito*).

I risparmi conseguiti sono utilizzabili solo se, a consuntivo, è accertato, per ogni anno, dalle amministrazioni interessate, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani e vengono realizzati i conseguenti risparmi.

I risparmi sono certificati dai competenti organi di controllo (revisore del conto).

Comma 6:

I piani adottati dalle amministrazioni sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali più rappresentative.

D.Lgs. n. 141/2011, art. 6, comma 1: “Ai fini previsti dalle citate disposizioni, nelle more dei predetti rinnovi contrattuali, possono essere utilizzate le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'articolo 16, comma 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111;

D.L. n. 95/2012, art. 5, comma 11-quinquies “*Ai dirigenti e al personale non dirigenziale che risultano più meritevoli in esito alla valutazione effettuata, comunque non inferiori al dieci per cento della rispettiva totalità dei dipendenti oggetto della valutazione, secondo i criteri di cui ai commi 11 e 11-bis è attribuito un trattamento accessorio maggiorato di un importo compreso, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 6, comma 1, del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, tra il 10 e il 30 per cento rispetto al trattamento accessorio medio attribuito ai dipendenti appartenenti alle stesse categorie, secondo le modalità stabilite nel sistema di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. La presente disposizione si applica ai dirigenti con riferimento alla retribuzione di risultato*”;

2) LA SCADENZA DEL 31 MARZO

Sull'argomento si sottolinea la, condivisibile, posizione espressa dalla Sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna con la deliberazione dell'11 ottobre 2012, n. 398/2012/PAR. Nella deliberazione, un chiarimento significativo è legato al termine del 31 marzo (perentorio o meno), come data ultima per approvare i PdR. La sezione dell'Emilia-Romagna evidenzia che “*pur trattandosi di un termine ordinatorio non essendone stata espressamente prevista una natura diversa, l'adozione e/o rimodulazione dei Piani nei primi mesi dell'anno, anche in concomitanza con l'approvazione del bilancio di previsione e del PEG, consentirebbe di individuare obiettivi da conseguire sin dal primo anno di applicazione dei Piani*”.

Possibili aggiornamenti, integrazioni e/o modifiche potranno essere apportate entro il 31 luglio di ogni anno

3) IL CONTESTO OPERATIVO:

La realizzazione di un Piano di Razionalizzazione (da ora *PdR*) deve basarsi, necessariamente, sul terreno delle “misurazioni”. La norma prevede esplicitamente che gli obiettivi del piano vengano definiti in termini “*fisici*” (attività che si faranno) e “*finanziari*” (costi sostenuti, risparmi ottenuti). Il concetto di “misurazione” – seppur faticosamente - sta prendendo sempre più piede nella gestione della pubblica amministrazione. Misurare prima, durante e dopo per valutare la performance raggiunta da strutture, servizi e dipendenti.

La finalità ultima che il legislatore nazionale ha inteso affidare alle norme sui PdR, non riguarda un indifferenziato aumento delle risorse destinate al personale dipendente, **ma un percorso “virtuoso”** fatto di risparmi e razionalizzazioni che, per una percentuale, porta all’incremento delle risorse destinate alla contrattazione collettiva decentrata.

La normativa riguardante i PdR prevede la possibilità di utilizzare **una parte delle “*economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente*”** per incentivare il personale che ha concorso alla loro realizzazione.

In altre parole l’obiettivo è rappresentato dal fare ancor meglio di quanto imposto dalla legge in termini di risparmi sulle spese.

Riguardo alla applicabilità dei limiti di spesa sul trattamento accessorio del personale, si fa riferimento alla deliberazione n. 34/SEZAUT/2016/QMIG della Corte dei Conti – Sezione Autonomie, in cui si enuncia il principio secondo il quale le economie derivanti dall’attuazione dei piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui all’art. 16, commi 4 e 5, del D.L. n. 98/2011 sono esclusi dal tetto di spesa previsto dall’art. 1, comma 236 della L. n. 208/2015 (ora sostituito dalla previsione di cui all’art. 23 comma 2 del D. Lgs n. 75/2017) qualora conseguano a specifiche iniziative volte al raggiungimento di puntuali obiettivi di incremento della produttività individuale del personale interno dell’Amministrazione da realizzare mediante il diretto coinvolgimento delle unità lavorative in mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro.

Il nuovo CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 conferma all’art. 67, comma 3, lettera b) la possibilità di incrementare il fondo per il trattamento accessorio nella sua parte variabile con la quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell’art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. n. 98/2011.

4) OBIETTIVI DEL PIANO:

Per l’annualità 2020 le misure saranno incentrate, con particolare attenzione alla reinternalizzazione di servizi vari affidati a ditte esterne, mediante coinvolgimento del personale in mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro, con il duplice obiettivo di conseguire risparmi di spesa e di accrescimento delle competenze del personale attraverso la valorizzazione delle figure interne. In secondo luogo si punterà sulla riduzione dei costi di funzionamento e per le utenze telefoniche con riserva di meglio calibrare gli interventi; il personale direttamente interessato e le quote destinate alla contrattazione decentrata, con i PdR degli anni a venire.

Le misure individuate nel presente PdR, formano parte integrante e sostanziale, del Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO)

5) LA RIPARTIZIONE DEI RISPARMI REALIZZATI

Le eventuali economie, certificate dagli organi di controllo, potranno trovare allocazione aggiuntiva nel Fondo delle Risorse Decentrate dell'anno di riferimento - parte variabile, somme ex art. 67, co. 3, lett. B CCNL 2016/2018. (*specifiche disposizioni di legge finalizzate all'incentivazione del personale*) - solo nel caso in cui l'ente abbia contemporaneamente rispettato i seguenti indicatori finanziari ossia: l'incidenza della spesa di personale su spesa corrente sia inferiore al 50%, rispetto delle norme in materia di finanza pubblica e contenimento della spesa di personale (ex art. 1, comma 557 e ss L. 296/2006);

Segnatamente, per l'anno 2020, le risorse risparmiate e certificate a consuntivo verranno assegnate al fondo per il trattamento accessorio del personale nella misura percentuale definita in ciascuna delle Schede/Obiettivo allegate, rispetto alle somme effettivamente risparmiate.

Il 50 per cento delle risorse attribuite al Fondo sarà destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (fasce di merito) secondo la disciplina adottata nell'ente e con le modifiche introdotte dall'art. 5, comma 11-quinquies del d.l. n. 95/2012.

Ad ulteriore specificazione del metodo di utilizzo delle somme provenienti dai PdR, si richiama la deliberazione n. 2/SEZAUT/2013/QMIG del 21/01/2013 della Corte dei conti, sezione delle Autonomie. In tale atto viene enunciato il seguente principio di diritto:

“In coerenza con i vincoli delineati dall'art. 9, commi 1 e 2-bis, del d.l. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, in l. 30 luglio 2010, n. 122, la possibilità concreta di integrare le risorse finanziarie variabili destinate alla contrattazione decentrata integrativa in deroga al tetto di spesa previsto dal comma 2-bis, è subordinata al conseguimento di effettive economie di spesa risultanti dai processi di attuazione dei Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 16 del d.l. 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, in l. 15 luglio 2011, n. 111, quale effetto di specifiche iniziative volte al raggiungimento di puntuali obiettivi di incremento della produttività individuale del personale interno all'Amministrazione da realizzare mediante il diretto coinvolgimento delle unità lavorative in mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro”.

Le schede descrittive dettagliate delle azioni previste dal Piano 2020-2022 oltre alle azioni già facenti parte dei precedenti piani . sono allegate alla deliberazione di GC n.56 del 12/06/2020