



Approfondimento n. 16 – 3 ottobre 2022

# LA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE IN APPLICAZIONE DEL NUOVO CCNL DELLE FUNZIONI LOCALI 2019-2021

Luca Di Donna



#AreaTributi  
#AreaContabilità  
#AreaPersonale  
#AreaAziendePubbliche



## Premessa

---

In data 4 agosto 2022, Aran e Organizzazioni sindacali hanno sottoscritto l'ipotesi di Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del Comparto delle Funzioni locali per il triennio 2019-2021 (il testo del CCNL è consultabile a questo indirizzo (<https://www.aranagenzia.it/attachments/article/13004/ipotesi%20CCNL%20Funzioni%20locali%202019%202021.pdf>)).

L'accordo appena sottoscritto si caratterizza per numerose e rilevanti innovazioni concernenti aspetti salienti del trattamento normo-economico del personale, tra le quali meritano particolare menzione le nuove regole che disciplinano la costituzione e l'utilizzo dei fondi destinati alla contrattazione integrativa per l'erogazione dei trattamenti economici accessori.

In quest'ambito, la nuova disciplina contrattuale costituisce attuazione degli obiettivi negoziali posti dall'Atto di indirizzo approvato dai Comitati di settore Regioni-Sanità e Autonomie locali nella riunione congiunta dell'8 settembre 2021, il quale aveva chiaramente manifestato l'esigenza di *"proseguire nel percorso, già iniziato nella scorsa tornata contrattuale, per il superamento degli eccessivi tecnicismi gestionali che continuano, in parte, a caratterizzare l'attuale sistema di costituzione e utilizzo dei fondi per il salario accessorio, (...), anche con riferimento alla previsione normativa contenuta nell'articolo 33 del DL 34 del 2019 in tema di garanzia del valore pro-capite"*.

Come tuttavia espressamente statuito dagli articoli 79 (costituzione del fondo) e 80 (utilizzo delle risorse) della Preintesa, tali nuove disposizioni troveranno applicazione soltanto a partire dal 2023.

Con il presente approfondimento ci proponiamo di illustrare in dettaglio le regole dettate dal nuovo CCNL per la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate.

## Il Fondo risorse decentrate 2023

---

Dall'anno prossimo, dunque, la costituzione del Fondo delle risorse decentrate troverà la sua principale fonte di disciplina nell'art. 79 del nuovo CCNL, anche se quest'ultimo contiene frequenti richiami alle clausole di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018 (che pertanto non verranno disapplicate interamente).

La nuova normativa mantiene tuttavia immutata la ben nota distinzione tra risorse stabili e risorse variabili. Le prime sono quelle che presentano la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo, mentre le seconde sono quelle che hanno carattere di eventualità e di variabilità. Per cui, mentre le risorse stabili si consolidano definitivamente nel tempo tra quelle destinate al finanziamento della contrattazione decentrata integrativa, le risorse variabili non possono al contrario essere automaticamente e direttamente confermate negli anni successivi.

Prima però di entrare nel merito della composizione di ciascuno dei due macroaggregati, è bene ricordare come la materia in esame sia assoggettata ad un principio di rigida tipicità, in base al quale le fonti di alimentazione delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, sia

di natura stabile che variabile, a parte gli incrementi disposti direttamente dal CCNL, sono solo quelle indicate, espressamente e tassativamente, nell'art. 79 poc'anzi citato.

Sotto il profilo qualitativo, pertanto, i due errori più gravi che si possono commettere in sede di quantificazione del Fondo sono:

- l'inserimento di risorse discrezionali atipiche (c.d. di bilancio) che non trovano alcuna corrispondenza con le specifiche fonti di alimentazione del fondo previste dai CC.CC.NN.LL.;
- l'errato consolidamento di risorse inseribili nel fondo "una tantum", in base alle disposizioni dei contratti nazionali.

Rammentiamo, infine, che la quantificazione delle risorse, in quanto tale, non è materia oggetto di contrattazione, ma spetta in via esclusiva all'ente. Tuttavia il sindacato può chiedere una verifica del procedimento di calcolo seguito, visto che una quantificazione delle risorse errata, in un senso o nell'altro, potrebbe avere sicure ripercussioni sulle successive scelte negoziali.

## Parte stabile

L'articolo 79, comma 1, del nuovo contratto prevede che, «*La parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente dalle seguenti risorse:*

- a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018;*
- b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 6;*
- c) risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;*
- d) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data».*

Nell'anno 2023, pertanto, la parte stabile del Fondo risorse decentrate sarà composta da:

- un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili allocate sul Fondo 2022, ivi comprese quelle utilizzate per finanziare le progressioni economiche e le quote di indennità di comparto gravanti sul Fondo medesimo;

- un importo corrispondente alle eventuali retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio nell'anno 2022, compresa la quota di tredicesima mensilità;
- gli eventuali importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito all'ente nella stessa annualità, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza;
- gli importi corrispondenti ad eventuali stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario decise nell'anno 2023 (ad invarianza complessiva di risorse stanziato);
- un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018;
- le risorse stanziato dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;
- un importo pari alle differenze tra gli incrementi stipendiali a regime riconosciuti dal presente CCNL alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel Fondo a decorrere dalla medesima data). Tale clausola contrattuale persegue l'obiettivo di un'applicazione delle disposizioni concernenti gli incrementi stipendiali coerente con la volontà delle parti e tesa ad evitare che il Fondo venga impropriamente gravato anche della quota degli aumenti dei valori stipendiali di ciascuna posizione economica, aggiuntiva rispetto a quelli disposti per le posizioni iniziali o di accesso dall'esterno, il cui onere, trattandosi di aumenti disposti direttamente dal CCNL, è stato già imputato a carico delle risorse nazionali. Anche il nuovo CCNL ha infatti confermato la scelta di individuare incrementi economici diversificati e progressivi non solo per le posizioni iniziali o di accesso di ogni categoria, ma pure per tutte le posizioni economiche di sviluppo.

In virtù di quanto disposto dal successivo comma 1-bis del più volte citato art. 79, inoltre, «A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3».

Pertanto, a far data dal 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCNL, nella parte stabile del Fondo confluirà anche la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1. Tale integrazione, tuttavia, si configura sostanzialmente solo come una partita di giro, in quanto tali risorse saranno destinate prioritariamente a garantire la continuità dei pagamenti dei differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione

professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3.

## Parte variabile

Questa seconda categoria di risorse comprende le fonti di finanziamento eventuali e variabili indicate prioritariamente nell'art. 79, comma 2, del nuovo CCNL. Le risorse variabili, per la parte più consistente, dipendono prevalentemente da un apprezzamento istituzionale che deve tradursi in una preventiva e specifica allocazione (motivata) nel bilancio dell'ente (art. 48, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001).

Questa tipologia di risorse eventuali, per il loro carattere di incertezza sia nelle quantità sia nel tempo, potranno essere utilizzate, secondo le previsioni della contrattazione integrativa, solo per interventi di incentivazione salariale che abbiano le caratteristiche tipiche del salario accessorio e quindi con contenuti di variabilità e di eventualità nel tempo, con prioritaria attenzione ai premi correlati alla performance individuale, cui bisognerà destinare almeno il 30% di tali risorse (art. 80, comma 3, dell'Ipotesi di contratto).

Le fonti di alimentazione di tale tipologia di risorse sono le seguenti:

- risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001. Trattasi pertanto di risorse afferenti: a) contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi; b) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali. Ove dovessero ritenersi sussistenti i presupposti per la effettiva applicazione delle previsioni contenute nell'art. 43 della legge n. 449/1997, l'ente potrà acquisire le relative risorse, la cui entità dovrebbe essere predefinita in un apposito regolamento, nel rispetto delle previsioni di legge;
- quota dei risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98, e cioè il 50% delle economie derivanti dall'attuazione dei piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa;
- risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge. Gli esempi tipici di tale casistica sono le disposizioni dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, in materia di incentivi per funzioni tecniche; quelle dell'art. 3, comma 57, della legge n. 662/1996 e dell'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1007, in materia di recupero evasione ICI; quelle dell'art. 32, comma 40, del D.L. n. 269/2003 convertito nella legge n. 326/2003, in materia di attività istruttorie per il condono edilizio; quelle dell'art. 9 del D.L. n. 90/2014 convertito nella legge n.

114/2014, in materia di compensi professionali degli avvocati; i compensi ISTAT, come previsto dall'art. 70-ter del nuovo CCNL;

- gli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA non più corrisposti al personale cessato dal servizio, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni. Anche in questo caso, come già visto in precedenza per l'incremento della parte stabile, l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;
- risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati. L'art. 54 appena citato stabilisce che *“gli enti possono verificare (...) se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al Fondo (...) per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori”*. Giova ricordare, in proposito, che l'art. 34 della legge n. 28/1999 dispone che, a decorrere dal 27 luglio 1991 e fino all'entrata in vigore della disciplina concernente il riordino dei compensi spettanti ai comuni per la notificazione degli atti a mezzo dei messi comunali su richiesta di uffici della pubblica amministrazione, *“al comune spetta, ove non corrisposta, la somma di lire tremila (poi rideterminata in L. 10.000 dal DM 14.3.2000) per ogni singolo atto dell'Amministrazione finanziaria notificato”*;
- risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;
- integrazioni alla componente variabile del Fondo - a seguito di trasferimenti di personale, avvenuti anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito;
- un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa. Il nuovo CCNL ripropone quindi la possibilità - già prevista in passato dall'art. 15, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999 - di incrementare discrezionalmente le risorse decentrate variabili sino ad un massimo dell'1,2% del monte salari del 1997, subordinando però l'esercizio di tale facoltà al mero *“rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale”*. La possibilità di incrementare il Fondo in applicazione della citata clausola contrattuale non conosce perciò altro limite che quello dell'effettiva capacità di spesa di ciascun ente (oltre ovviamente all'ineludibile obbligo di rispettare il tetto di spesa previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 come si dirà più diffusamente in seguito);
- le risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 56 quater comma 1 lettera c) del CCNL 21.05.2018; La norma contrattuale testé citata, non ha individuato un catalogo delle *“scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva”* rilevanti ai propri scopi, al fine di affidare alle autonome e responsabili scelte degli enti un adeguato ventaglio di possibilità e di opzioni, nella prospettiva del riconoscimento di una maggiore autonomia gestionale e della semplificazione amministrativa della gestione dei fondi. In

futuro, pertanto, quella che da sempre costituisce la principale voce d'incremento discrezionale del Fondo non dovrà più essere per forza correlata ad uno o più obiettivi (anche di mantenimento) previamente definiti nel piano della performance (o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione). La norma in esame dispone quale unico presupposto per la sua applicazione che vi sia capacità nel bilancio e quale limite per il dimensionamento della quantità di risorse conferibili al Fondo quello (previsto dal successivo comma 4) del rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale;

- gli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999. Resta perciò confermata la possibilità per gli enti di incrementare le risorse variabili del Fondo con i risparmi derivanti semplicemente dal mancato utilizzo nell'anno precedente delle ore di lavoro straordinario (senza cioè alcun intervento organizzativo preventivo di stabile riduzione di queste).

Il comma 3 dell'art. 79 prevede, infine, la possibilità, a decorrere dal 1° gennaio 2022, di incrementare dello 0,22 per cento del monte salari 2018 le disponibilità del Fondo, in attuazione dell'art. 1, comma 604, della legge di bilancio per il 2022, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017. Dette risorse, tuttavia, andranno ad incrementare sia le disponibilità del Fondo che il budget delle posizioni organizzative, secondo il rapporto di forza che i due aggregati hanno registrato nel 2021.

### Le economie dell'anno precedente

L'art. 80, comma 1, ultimo periodo, della Preintesa espressamente dispone che: *“Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile”*.

Questa clausola contrattuale, quindi, consente di incrementare le risorse destinate al finanziamento della contrattazione integrativa di un determinato anno solo con quelle che, pure destinate alla medesima finalità nell'anno precedente, non sono state utilizzate in tale esercizio finanziario.

Pertanto, nell'ambito di applicazione della clausola contrattuale in esame rientrano solo gli importi delle risorse comunque definitivamente non attribuite o non utilizzate con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario, come certificati dall'organo di controllo (non possono considerarsi tali le risorse per le quali, per qualunque ragione, anche di possibile contenzioso l'ente non abbia la certezza giuridica del definitivo mancato utilizzo).

Spetta al singolo ente, nella sua autonomia gestionale, verificare, sulla base delle previsioni del contratto integrativo già stipulato e con riferimento alle risorse dei vari istituti disciplinati, se effettivamente sussistano le condizioni per la concreta attuazione della disciplina in esame.

Si coglie l'occasione anche per ricordare che:

- a) l'incremento in questione ha natura di incremento "*una tantum*", consentito cioè solo nell'anno successivo a quello in cui le risorse disponibili non sono state utilizzate, e, comunque si traduce in una implementazione delle sole risorse variabili, che, come tali, non possono essere confermate o comunque stabilizzate negli anni successivi;
- b) per effetto della loro particolare natura, solo risorse stabili non utilizzate né più utilizzabili in relazione agli anni di riferimento, possono incrementare le risorse destinate al finanziamento della contrattazione integrativa dell'anno successivo, come risorse variabili;
- c) le risorse variabili derivanti dal mancato utilizzo nell'anno di riferimento di risorse stabili, ove effettivamente non utilizzate nell'anno seguente, possono esserlo, eventualmente, di fatto, anche in anni successivi o a distanza di tempo rispetto a quello in cui si è determinato il mancato utilizzo che le ha determinate;
- d) poiché trattasi di risorse variabili, una tantum, che, come sopra detto, non possono essere confermate o stabilizzate, l'avvenuto impiego delle stesse né esaurisce ogni ulteriore utilizzabilità.

Si ricorda, inoltre, che non possono essere ricomprese nell'ambito applicativo della disposizione *de qua*, le risorse che espressamente la vigente legislazione vieta di destinare al finanziamento della contrattazione integrativa (ad es. i risparmi derivanti dall'applicazione della decurtazione del salario accessorio per i primi 10 giorni di malattia del lavoratore, ai sensi dell'art.71 della legge n. 133/2008).

Infine, poiché le risorse variabili di cui si tratta hanno carattere di variabilità e non possono essere consolidate, le stesse non possono essere utilizzate per il finanziamento di istituti del trattamento economico accessorio che richiedono solo risorse stabili (progressioni economiche; indennità di comparto; ecc.).

## **Gestione delle quote di finanziamento aggiuntivo previste per gli anni 2021 e 2022**

Come evidenziato in premessa, le nuove regole per la costituzione del Fondo introdotte dall'Ipotesi di contratto in esame si applicheranno soltanto a partire dal 1° gennaio 2023.

Questo differimento, tuttavia, non comporta alcuna perdita di risorse per gli enti. In virtù di quanto disposto dal comma 5 dell'art. 79, infatti, "*le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 4 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023. È possibile, in alternativa, computare la quota relativa all'anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lett. b), ferma restando la natura variabile ed una tantum della stessa, nonché le risorse di cui al comma 3, nella costituzione del Fondo anno 2022, qualora la contrattazione di cui all'art. 7 relativa a tale anno non sia stata ancora definita*".

Dunque, poiché le risorse aggiuntive previste per gli anni 2021 e 2022 difficilmente potranno essere utilizzate in tempo utile prima della chiusura dell'esercizio finanziario 2022 (dal momento che il contratto collettivo verrà molto probabilmente stipulato in via definitiva



soltanto a fine anno), l'importo annuo corrispondente sarà trasferito sull'esercizio 2023 come *una tantum*.

Gli enti, tuttavia, potrebbero anche decidere consensualmente con la parte sindacale di differire agli ultimi giorni dell'anno la sottoscrizione del contratto integrativo, provando così ad allocare già sul Fondo di quest'anno una parte di tali incrementi (anche se l'incertezza riguardo ai tempi di definitiva sottoscrizione del nuovo CCNL rende questa scelta quanto meno discutibile).

## **La permanenza del limite di spesa cui sono soggette le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale**

---

Il comma 6 dell'articolo 79 dell'Ipotesi di contratto ricorda che *“la quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1 lettera b), a quelle di cui al comma 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite per espressa disposizioni di legge”*.

Anche quest'anno, dunque, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna amministrazione pubblica, non potrà superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

La chiara formulazione letterale della citata clausola contrattuale conferma inequivocabilmente l'ampiezza della latitudine applicativa della su riferita disciplina limitativa, nel cui ambito di applicazione ricade ogni genere di risorsa funzionalmente destinata ad offrire copertura agli oneri accessori del personale, senza alcuna considerazione per l'origine o la provenienza della stessa. In questo senso rilevano tanto le risorse del bilancio imputate al fondo quanto le risorse direttamente stanziare in bilancio a copertura degli oneri relativi alle posizioni organizzative, presentando le medesime caratteristiche funzionali di destinazione e l'idoneità ad incrementare la spesa per il trattamento accessorio del personale in ragione del loro concreto utilizzo.

Viene altresì definitivamente consolidato quell'indirizzo interpretativo che considera la retribuzione accessoria delle posizioni organizzative sottoposta al predetto limite di spesa in una prospettiva necessariamente “aggregata”, obbligando perciò l'ente all'individuazione di un tetto di spesa unitario.

Di conseguenza, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79. Viceversa, in caso di incremento delle risorse destinate al finanziamento del trattamento accessorio degli incaricati di posizione organizzativa, l'Amministrazione dovrà operare una corrispondente riduzione del Fondo, ottenendo però a tal fine il previo consenso delle OO.SS. (si v. l'art. 7, comma 4, lett. u), del nuovo CCNL).

## Le voci escluse dal blocco

---

Magistratura contabile e Ragioneria Generale dello Stato hanno ripetutamente affrontato in passato il tema della calmierazione del trattamento accessorio del pubblico impiego, fornendo in proposito dettagliati indirizzi applicativi che possono ritenersi tuttora pienamente applicabili anche in vigenza del nuovo “blocco” imposto dal D.Lgs. n. 75/2017, stante la sostanziale identità di regole con la normativa previgente.

Anche se profili interpretativi di carattere letterale, sistematico e teleologico sembravano deporre univocamente per una applicazione omnicomprensiva della disposizione vincolistica, che comprendesse, indistintamente, tutte le risorse comunque gravanti sul bilancio degli enti e destinate a remunerare il trattamento accessorio del personale, si sono progressivamente consolidati nel tempo orientamenti<sup>1</sup> volti ad escludere dal regime vincolistico in parola le seguenti tipologie di risorse finanziarie:

- risorse non utilizzate derivanti dal fondo dell'anno precedente;
- economie riferite alle prestazioni di lavoro straordinario dell'anno precedente;
- incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016;
- compensi professionali agli avvocati dipendenti, sia nell'ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti che di pronunciata compensazione integrale delle spese;
- compensi ISTAT;
- sponsorizzazioni, accordi di collaborazione e conto terzi di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997;
- fondi di derivazione dell'Unione europea, ivi compresi quelli del PNRR;
- piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui all'art. 16, commi 4 e 5, del decreto legge n. 98/2011;
- prestazioni personale polizia locale con oneri conto terzi di cui all'art. 22, comma 3 bis, del decreto legge n. 50/2017;
- armonizzazione trattamento accessorio del personale delle città metropolitane e delle province trasferito ad altre pubbliche amministrazioni, con conseguente adeguamento di fondi, subordinatamente alla sussistenza di specifiche condizioni, previsto dall'art. 1, comma 800, della legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018), come sopra illustrato nella risposta al primo quesito posto;
- le risorse dei rinnovi contrattuali destinate ai Fondi per il trattamento economico accessorio del personale, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica;
- le risorse derivanti dal recupero evasione IMU-TARI;
- le risorse che affluiscono al fondo per la contrattazione integrativa solo in modo figurativo, in quanto etero-finanziate.

---

<sup>1</sup> Si veda in particolare la nota della RGS prot. 257831 del 18 dicembre 2018 resa alla Regione Lombardia.

Inoltre, come stabilito nel già citato comma 6 dell'art. 79 dell'Ipotesi di contratto in esame, la sottrazione dal limite anzidetto è consentita altresì per gli incrementi del Fondo previsti dai commi 1, lett. b), e 3 dello stesso art. 79, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica.

Rimangono invece assoggettate al tetto di spesa le risorse derivanti dal recupero evasione ICI e le risorse eventualmente destinate all'incentivazione del personale della polizia locale ai sensi dell'art. 208, comma 5 bis, del D.Lgs. n. 285/1992 e successive modificazioni (codice della strada).