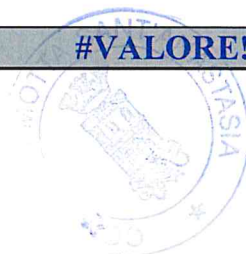


Comune di BOTTA SANI'ANASSIA

RICLASSIFICAZIONE RISORSE DECENTRATE 2021 - Area Comparto		
	RISORSE STABILI	RISORSE VARIABILI
Disposizione	Importo	Importo
RISORSE STABILI Articolo 67, commi 1 e 2 del CCNL 2016-2018		
ARTICOLO 67, COMMA 1 unico importo consolidato	179.297,00 €	
ARTICOLO 67, COMMA 1 retribuzione di posizione e di risultato delle PO <i>[inserire valore con segno negativo]</i>	- €	
ARTICOLO 67, COMMA 1 0,20% del monte salari dell'anno 2001	- €	
ARTICOLO 67, COMMA 2 incrementi parte stabile	16.763,80 €	
lettera a) <i>[Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015]</i>	6.822,00 €	
lettera b) <i>[incrementi PEO]</i>	4.571,00 €	
lettera c) <i>[RIA e assegni ad personam cessati]</i>	5.370,80 €	
lettera d) <i>[risorse riassorbite]</i>	- €	
lettera e) <i>[oneri personale trasferito]</i>	- €	
lettera f) <i>[Regione - oneri riduzione organico dirigente]</i>	- €	
lettera g) <i>[riduzione stabile straordinario]</i>	- €	
lettera h) <i>[incremento dotazione organica]</i>	- €	
RISORSE VARIABILI Articolo 67, comma 3 del CCNL 2016-2018		
ARTICOLO 67, COMMA 3 incrementi parte variabile		70.953,77 €
lettera a) <i>[ex art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999: ...]</i>		6.000,00 €
lettera b) <i>[Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa]</i>		- €
lettera c) <i>[Specifici trattamenti economici del personale: ...]</i>		23.370,00 €
lettera d) <i>[RIA una tantum]</i>		583,77 €

Disposizione	RISORSE STABILI	RISORSE VARIABILI
	Importo	Importo
lettera e) [Risparmi da straordinari]		- €
lettera f) [Messi notificatori]		1.000,00 €
lettera g) [Case da gioco]		- €
lettera h) [1,2% monte salari 1997]		- €
lettera i) [Performance]		- €
lettera j) [disposizioni di legge per specifici trattamenti economici in favore del personale]		- €
lettera k) [trasferimenti del personale]		- €
Altre risorse variabili [Specificare]		- €
Altre risorse variabili [Specificare]		- €
Altre risorse variabili [Specificare]		40.000,00 €
DECURTAZIONI FONDO		
Decurtazioni permanenti PARTE STABILE [inserire valore con segno <u>negativo</u>]	5.370,80 €	-
Decurtazioni permanenti PARTE VARIABILE [inserire valore con segno <u>negativo</u>]	-	583,77 €
TOTALE RISORSE 2021	190.690,00 €	70.370,00 €
TOTALE FONDO 2021	261.060,00 €	
limite trattamento accessorio art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 - Articolo 67, comma 7 del CCNL 2016-2018 (Fondo 2016 soggetto a vincoli di legge)		300.672,32 €
Fondo 2021 soggetto a vincoli di legge (es. risorse non utilizzate fondi anni precedenti, incentivi per funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del decreto legislativo n. 50/2016, eccetera)		300.672,32 €
Taglio		- €
Adeguamenti fondo in base all'articolo 33 dl 34/2019	antire al contempo la salvaguardia del limite 2016 originario, in caso di personale	
TOTALE FONDO 2021 Rideterminato	#VALORE! 261.060,00	



[Handwritten signature]

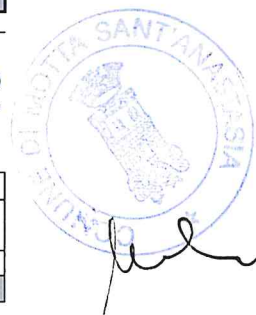
Comune di **IGOTTA SANT'ANASTASIA**

UTILIZZI RISORSE DECENTRATE 2021 - Area Comparto	
Disposizione	Importo
UTILIZZI STABILI Articolo 68, commi 1 e 2 del CCNL 2016-2018	
ARTICOLO 68, COMMA 1	
Utilizzi stabili del fondo	107.237,40 €
[Fondo PEO]	77.604,36 €
[Indennità di comparto (quota a carico Fondo)]	29.633,04 €
[Indennità del personale educativo]	- €
[Indennità ex-VIII qualifica funzionale]	- €
ARTICOLO 68, COMMA 2	
Utilizzi stabili del fondo	- €
lettera j) [nuove PEO nell'anno di riferimento]	- €
UTILIZZI VARIABILI Articolo 68, comma 2 del CCNL 2016-2018	
ARTICOLO 68, COMMA 2	
Utilizzi variabili del fondo	- €
lettera a) [Performance organizzativa]	- €
lettera b) [Performance individuale]	- €
lettera c) [Indennità condizioni di lavoro]	- €
lettera d) [Indennità di turno, reperibilità,...]	- €
lettera e) [Specifiche responsabilità]	- €
lettera f) [Indennità di funzione e Indennità di servizio esterno]	- €
lettera g) [Compensi previsti da disposizioni di legge]	- €
lettera h) [Compensi ai messi notificatori]	- €
lettera i) [Compensi al personale delle case da gioco]	- €
Altro [Specificare]	- €
Altro [Specificare]	- €
Altro [Specificare]	- €
TOTALE UTILIZZI STABILI 2021	107.237,40 €
TOTALE UTILIZZI VARIABILI 2021	- €
TOTALE UTILIZZI 2021	107.237,40 €

Note:

Art. 68, comma 3: La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse

ULTERIORI RISORSE MESSE A DISPOSIZIONE (art. 68, comma 1 CCNL 2016-2018)	
PEO cessati anno precedente o con categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017	- €
Risorse non utilizzate anni precedenti	- €
	- €



<i>Oggetto</i>	<i>Valore</i>
Fondo 2018 (risorse fisse + risorse variabili non sottoposte a vincoli di legge)	207.583,00 €
Personale in servizio al 31/12/2018	86,00
Valore medio procapite 2018	2.413,76 €

<i>Oggetto</i>	<i>Valore</i>

Personale in servizio anno 2021	59,42
Personale in servizio anno 2018	86,00
Incremento / decremento	-26,58
Adeguamento fondo	- €
Adeguamento fondo	- €
Adeguamento fondo teorico (deve però essere applicata la clausola di salvaguardia e ridurre solo fino al limite 2016 originario)	- 64.157,63 €



CALCOLO VALORE MEDIO PRO-CAPITE

Descrizione

fondo per la contrattazione integrativa 2018, come certificato dal collegio dei revisori dei conti ai sensi dell'articolo 40-bis, primo comma del decreto legislativo n. 165/2001 e come trasmesso ai **fini della compilazione della Tabella 15 "Fondi per la contrattazione integrativa" del Conto Annuale 2018, valutato al netto delle poste variabili che non rilevano ai fini della verifica del limite in oggetto** (es. risorse non utilizzate fondi anni precedenti, incentivi per le funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del decreto legislativo n. 50/2016, eccetera)

personale in servizio al 31 dicembre 2018: "Ai fini della individuazione delle unità presenti nell'anno di riferimento, si ritiene necessario considerare l'effettiva presenza in servizio rilevata sulla base dei cedolini stipendiali erogati al personale che accede ai fondi della contrattazione integrativa.

In base a tale approccio 12 cedolini stipendiali corrispondono ad una unità di personale a tempo pieno in servizio nell'anno. Pertanto il numero dei cedolini stipendiali dei dipendenti che accedono alle risorse accessorie individuate dalla norma diviso 12 restituisce il numero di dipendenti in servizio nell'anno di riferimento utile ai fini dell'applicazione della norma in questione; questione, ferma restando la necessità di ricondurre gli stessi al tempo pieno, rapportando i cedolini con la percentuale di part-time del dipendente in servizio (a titolo esemplificativo, due dipendenti in part-time al 50% corrispondono alla fine dell'anno ad un dipendente a tempo pieno)" -> [metodologia simile a tabella 12 del Conto Annuale]

Articolo 33 dl 34/2019: "....Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è **adeguato**, in aumento o in diminuzione, per **garantire l'invarianza del valore medio pro-capite**, riferito all'anno **2018**, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come **base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018**.

ADEGUAMENTO FONDO

Descrizione

personale in servizio al 31 dicembre 2021: "Ai fini della individuazione delle unità presenti nell'anno di riferimento, si ritiene necessario considerare l'effettiva presenza in servizio rilevata sulla base dei cedolini stipendiali erogati al personale che accede ai fondi della contrattazione integrativa.

In base a tale approccio 12 cedolini stipendiali corrispondono ad una unità di personale a tempo pieno in servizio nell'anno. Pertanto il numero dei cedolini stipendiali dei dipendenti che accedono alle risorse accessorie individuate dalla norma diviso 12 restituisce il numero di dipendenti in servizio nell'anno di riferimento utile ai fini dell'applicazione della norma in questione; questione, ferma restando la necessità di ricondurre gli stessi al tempo pieno, rapportando i cedolini con la percentuale di part-time del dipendente in servizio (a titolo esemplificativo, due dipendenti in part-time al 50% corrispondono alla fine dell'anno ad un dipendente a tempo pieno)" -> [metodologia simile a tabella 12 del Conto Annuale]

personale in servizio al 31 dicembre 2021: "Ai fini della individuazione delle unità presenti nell'anno di riferimento, si ritiene necessario considerare l'effettiva presenza in servizio rilevata sulla base dei cedolini stipendiali erogati al personale che accede ai fondi della contrattazione integrativa.

In base a tale approccio 12 cedolini stipendiali corrispondono ad una unità di personale a tempo pieno in servizio nell'anno. Pertanto il numero dei cedolini stipendiali dei dipendenti che accedono alle risorse accessorie individuate dalla norma diviso 12 restituisce il numero di dipendenti in servizio nell'anno di riferimento utile ai fini dell'applicazione della norma in questione; questione, ferma restando la necessità di ricondurre gli stessi al tempo pieno, rapportando i cedolini con la percentuale di part-time del dipendente in servizio (a titolo esemplificativo, due dipendenti in part-time al 50% corrispondono alla fine dell'anno ad un dipendente a tempo pieno)" -> [metodologia simile a tabella 12 del Conto Annuale]

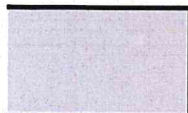
Ciò premesso, la quantificazione dell'incremento di unità di personale in servizio nell'anno di riferimento è determinata, a seguito di opportune verifiche operate a consuntivo, dalla differenza tra il numero di cedolini stipendiali effettivamente erogati nell'anno di riferimento diviso 12 (numero dei dipendenti su base annua) e le corrispondenti unità di personale in servizio al 31 dicembre 2018, arrotondate al secondo decimale ove necessario

Se personale 2021 > 2018: "Ove le unità in servizio nell'anno di riferimento così calcolate risultino superiori a quelle

in servizio al 31.12.2018, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017 è adeguato in aumento, distintamente per ciascuna tipologia di personale, della seguente misura: numero delle unità di personale aggiuntivo rispetto a quello in servizio al 31.12.2018 moltiplicato per il valore pro-capite dell'accessorio rilevato nel 2018 calcolato secondo i criteri esposti."

Se personale 2021 = 2018 -> il fondo rimane invariato

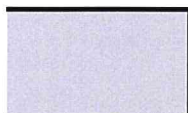
Se personale 2021 < 2018: adeguamento in diminuzione e "... garantisce al contempo la salvaguardia del limite 2016 originario, in caso di personale in servizio inferiore rispetto a quello al 31.12.2018."



Fonte

Parere RGS
prot.
179877/2020

Articolo 33
dl 34/2019



Fonte

Parere RGS
prot.
179877/2020

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

COSTITUZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE DEI LIVELLI ANNO 2021

REDAZIONE AI SENSI DELL'ART.40 – COMMA 3 – SEXIES D.LGS.165/01

**(Modello obbligatorio - Circolare della Ragioneria generale dello stato del 19/07/2012 n. 25,
nonché degli aggiornamenti effettuati dalla RGS)**

Premessa

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo n. 165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo "*Schema standard di relazione tecnico-finanziaria*" e lo "*Schema standard di relazione illustrativa*" quali allegati alla circolare n. 25 del 19/07/2012, tali schemi sono stati aggiornati dalla RGS nel corso dell'anno 2013. Gli schemi hanno natura obbligatoria nelle diverse sezioni in cui sono suddivisi e pertanto la costituzione e l'utilizzo delle risorse decentrate del Comune per l'anno 2021 sono state redatte dal Responsabile dei servizi del personale ai fini della coerenza con il bilancio, secondo i citati modelli standard. Tali schemi saranno pubblicati in modo permanente, ai sensi dell'art.40-bis comma 4 D.Lgs.165/01, sul sito istituzionale dell'ente. Si precisa che l'Organismo Indipendente di Valutazione ha certificato la relazione sulla performance per l'anno 2020.

Per quanto riguarda la costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2021 è necessario effettuare le seguenti precisazioni:

- Il d.lgs.75/2017 ha innovato, in diversi punti la costituzione del fondo delle risorse decentrate e precisamente:
 - Ai sensi dell'art.23, comma 2, il salario accessorio non diminuisce più in relazione al personale presente ma lo stesso non potrà superare l'importo complessivo dell'anno 2016;
 - Il limite del salario accessorio del 2016 può essere incrementato della componente variabile da parte degli enti che sono stati oggetto di sfioramento del patto di stabilità nell'anno 2015, i quali avrebbero dovuto escludere nel 2016 la componente del salario accessorio aggiuntiva (art.15, comma 2 e comma 5), con possibilità di recuperare le citate risorse qualora inserite nell'anno 2015;
- Per la prima volta il legislatore inserisce oltre al salario accessorio anche le componenti del fondo integrativo, limitatamente alla parte variabile, prevedendo espressamente la possibilità di inserire importi nell'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione (art.15 comma 5 e per i dirigenti art.26, comma 3, entrambi per la sola componente variabile) e il relativo mantenimento, restando fermo il non superamento del limite del salario accessorio dell'anno 2016;
- Il d.l. n.34/2019 all'art.33, comma 2 ha previsto la conversione del salario pro capite del fondo integrativo 2018 rispetto al personale presente al 31/12/2018, con possibilità di aumento in ragione

dell'incremento medio del personale senza che la citata maggiorazione potesse incidere nei limiti di cui all'art.23, comma 2, del d.lgs. 75/2017;

In data 21/05/2018 è stato sottoscritto il CCNL 2016-2018 del comparto Funzioni Locali con valore giuridico a partire dal giorno successivo, i punti fondamentali del nuovo contratto sono stati i seguenti:

Posizioni Organizzative ed Alta Professionalità

- L'art. 13 del contratto individua in un'unica area i titolari di posizione organizzativa e di alta professionalità, distinte nei contratti precedenti, eliminando una serie di incongruenze specie nei comuni privi di figure dirigenziali, dove la remunerazione delle alte professionalità era limitata allo stanziamento dello 0,2% del monte salari 2001 appositamente previsto dal contratto per tali figure professionali. L'ARAN, infatti, in diversi pareri aveva precisato come, negli enti privi di dirigenti, la nomina delle alte professionalità, proprio per le ridotte dimensioni degli stessi, lo stanziamento economico previsto dal contratto nazionale può risultare insufficiente al finanziamento delle alte professionalità e che gli importi non possono neppure essere incrementati da altre risorse stabili, né sarebbe possibile utilizzare a tal fine altre risorse a carico dei propri bilanci, in quanto il finanziamento a carico del bilancio degli oneri connessi alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative è ammesso solo per quelle posizioni organizzative comportanti la direzione e la responsabilità di uffici. Altra incongruenza, precisata dall'ARAN nel precedente contratto, ancora riferita agli enti privi di figure dirigenziali, era dovuta all'impossibilità di attribuire al titolare di posizione organizzativa anche le funzioni di alta professionalità per la mancanza, in queste ultime, di funzioni organizzative, di direzione di struttura e di gestione, avendo il contratto loro attribuito la prevalenza sui contenuti di carattere professionale e personale;
- Il successivo art.14 stabilisce i principi per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa prevedendo quanto segue:
 - sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità;
 - ciascun ente stabilisce la graduazione dei valori delle singole posizioni organizzative, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Negli enti con dirigenza, acquistano rilievo nella graduazione degli importi anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento;
 - nell'atto di conferimento di tali incarichi gli enti devono tenere conto:
 - a) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;

b) dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D;

c) è possibile la revoca di tali incarichi prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

Nei casi di revoca anticipata, prima della formalizzazione della stessa, dovranno essere acquisite in contraddittorio con il dipendente le sue valutazioni, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da personale di sua fiducia.

- Fino alla definizione delle procedure e dei relativi criteri generali, il conferimento delle posizioni organizzative ancora in atto, possono essere prorogate fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative;
- In merito alla parte economica l'art.15 definisce la retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle posizioni organizzative, distinta in quella di posizione e di risultato, le quali assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario. La retribuzione di posizione minima e massima, a seguito della graduazione operata dall'ente, è la seguente:
 - l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità (in precedenza per le posizioni organizzative l'importo oscillava da un minimo € 5.164,57 ed un massimo di € 12.911,42; mentre per le alte professionalità il valore era data da un minimo di € 5.164, 56 ad un massimo di € 16.000);
 - l'importo della retribuzione di posizione del personale di categoria C varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità;
 - nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, la retribuzione di posizione può essere aumentata di un importo non superiore al 30% della stessa.
 - La retribuzione di risultato, attribuita sulla base dei criteri definiti dagli enti, è invece così modificata:
 - a) viene destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento (mentre nel precedente contratto si prevedeva per le posizioni organizzative una retribuzione di risultato da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della singola posizione organizzativa, mentre per le alte professionalità il limite minimo andava dal 10% e ad un importo massimo del 30% della retribuzione di posizione). Così come avviene oggi per la dirigenza, fatta 100 la retribuzione di posizione e di risultato di tutte le

posizioni organizzative e alta professionalità, almeno 15 deve essere assicurata per la retribuzione di risultato e la parte restante inferiore o uguale a 85 deve essere attribuita per la retribuzione di risultato;

b) per la prima volta sono remunerati anche gli incarichi ad interim, ossia l'attribuzione ad un lavoratore già titolare di posizione organizzativa di altro incarico di posizione organizzativa, aumentando per tutta la durata dell'incarico ad interim dallo stesso trattenuto, la sua retribuzione di risultato per un importo che potrà variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Tale variazione tra il minimo e il massimo, dovrà essere effettuata dagli enti sulla base della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Il Comune ha definito i nuovi incarichi di posizione organizzativa a seguito del confronto con le parti sindacali, in riferimento al conferimento e revoca degli incarichi e i criteri di graduazione delle posizioni organizzative, nonché sono stati definiti nella contrattazione decentrata i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

La valorizzazione del personale della polizia locale

Nel nuovo contratto sono stati inseriti i seguenti specifici istituti:

- Attività ed iniziative di carattere privato. In coerenza con le disposizioni di cui all'art. 22, comma 3-bis, D.L. n. 50 del 2017 (decreto sicurezza) che aveva previsto la remunerazione degli agenti di polizia locale con risorse a carico del privato, atte a rafforzare le misure di sicurezza e di polizia stradale, l'art. 56-ter del contratto ne disciplina ora le modalità operative, precisando, al fine della remunerazione aggiuntiva, quanto segue:
 - a) le attività dovranno essere svolte al di fuori degli orari di servizio;
 - b) gli incentivi da corrispondere al personale dovranno avere come riferimento il compenso previsto per le ore di straordinario;
 - c) viene riconosciuto anche un riposo compensativo in caso di attività prestate nella giornata domenicale o di riposo compensativo, equivalenti alle ore effettivamente rese;
 - d) le ore aggiuntive prestate sono da considerarsi al di fuori dei limiti del rispetto del numero massimo delle ore individuali di straordinario;
 - e) il pagamento potrà avvenire esclusivamente nei limiti delle risorse introitate dai promotori o organizzatori delle iniziative;
- Utilizzo proventi del codice della strada. Oltre alla previdenza complementare, alla erogazione di premi collegati al potenziamento dei servizi di controllo della sicurezza urbana e stradale, i proventi delle violazioni del codice della strada, di cui all'art. 208, commi 4, lett. c), e 5, D.Lgs. n. 285 del 1992, possono essere destinati anche a sostenere il c.d. welfare integrativo, così come dettagliato al

successivo art. 72. Al fine di rendere operativo il citato welfare integrativo è previsto che gli enti abbiano già dedicato risorse per tali finalità e in sede di contrattazione integrativa dovrà essere disciplinato, nei limiti delle citate risorse finanziarie, la concessione dei seguenti possibili benefici aggiuntivi al personale:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;

- Remunerazione servizio esterno. Al fine di potenziare i servizi esterni di vigilanza e compensarne il disagio sopportato dal personale della polizia locale, è stata istituita una indennità giornaliera con un valore tra un minimo di 1 euro ad un massimo di 10 euro per i giorni di effettivo svolgimento del servizio esterno. Detta indennità compensa interamente, ed assorbe, eventuali altre indennità (disagio, rischio), mentre la stessa è cumulabile con i seguenti altri compensi e/o indennità:

- a) indennità di turno;
- b) indennità di vigilanza;
- c) con la performance individuale e collettiva.

La citata indennità non è, invece, cumulabile con quella di disagio, di rischio e di maneggio dei valori stabiliti e quantificati nel contratto decentrato;

- Indennità di funzione. Al personale non incaricato di posizione organizzativa, gli enti possono erogare una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. La contrattazione integrativa, a tal fine dovrà determinare i criteri per la quantificazione della citata indennità in funzione del grado rivestito e delle connesse responsabilità del personale della polizia locale. In considerazione anche di altri elementi da prendere in considerazione (quali la dimensione dell'ente, le eventuali peculiarità sociali ed ambientali) il contratto stabilisce che il livello massimo economico attribuibile al personale non potrà essere superiore a 3.000 euro annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

Tale indennità sostituisce quella relativa alle specifiche responsabilità, mentre è cumulabile con le seguenti altre indennità:

- a) turnazioni;
- b) indennità di vigilanza;
- c) con l'indennità di servizio esterno;
- d) con i compensi relativi alla performance individuale e collettiva.

Anche tale indennità resta non cumulabile con quella di disagio, di rischio e di maneggio dei valori stabiliti e quantificati nel contratto decentrato.

Le nuove risorse fisse

Nella parte entrata delle risorse è stata inserito l'importo delle risorse fisse da consolidare con quelle inserite nel fondo relativo all'anno 2017, in altri termini tutte le risorse inserite tra quelle fisse certificate nel fondo 2017 sono consolidate e rappresentano la base di partenza per anno 2018 e seguenti. Tale importo da inserire, in considerazione della sua importanza a valere anche negli anni successivi, è stato certificato dall'Organo di revisione dei conti. Negli enti con dirigenti le risorse fisse sono state depurate dalle risorse attribuite ai titolari di posizione organizzativa e alte professionalità che sono pagate direttamente in bilancio come gli enti privi di dirigenti. A tali risorse di aggiungono gli importi previsti all'art.67, comma 2, lett. a), b) , c) , e), g) e h), come meglio dettagliati nella costituzione del fondo.

Le risorse variabili

Le risorse variabili sono state suddivise tra quelle escluse dal limite dell'incremento dei fondi previsti dall'art.23, comma 2, d.lgs.75/2017 e le risorse escluse. In merito alle componenti escluse dal fondo, possono essere confermate anche per l'anno 2021 le esclusioni dai limiti del salario accessorio indicate sia dai giudici contabili che dalle circolari del MEF, nonché quelle stabilite per gli incentivi tecnici il cui regolamento sia stato approvato successivamente al 01/01/2018, ed gli incentivi tributari inseriti al comma 1091 dell'articolo unico della legge di bilancio 2019. Le risorse escluse sono, pertanto, le seguenti:

- a) compensi agli avvocati civici per la sola componente delle cause vinte riversate da terzi;
- b) gli incentivi tecnici disciplinati dall'art.113 del d.lgs.50/2016, nonché gli incentivi da condono edilizio;
- c) i piani di razionalizzazione della spesa di cui all'art.16, comma 4, d.l.98/2011, con possibilità prevista dalla normativa di destinare il risparmio ottenuto in quota parte ai fondi decentrati (nel limite dell'importo massimo del 50% delle economie realizzate).

Sul punto la Corte di conti, Sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con la deliberazione 12/09/2017 n.136, ha precisato che gli stessi potranno essere considerati esclusi dal limite del salario accessorio qualora:

- 1) Gli eventuali risparmi conseguiti dai piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di cui all'art.16, commi 4 e 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n.98, si tramutino in 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 (secondo le indicazioni contenute nella deliberazione n.34/2016 della Sezione delle Autonomie);
- 2) l'Ente attribuisca tali risorse, solo qualora abbia previsto eventuali "mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro" spettanti al personale dipendente cui le citate risorse potranno essere destinate.;

- d) incentivi tributari sulla base del maggior accertamento ed incasso sui tributi IMU e la TARI, solo qualora i documenti contabili siano stati approvati nei termini previsti dalla legislazione e gli accertamenti di tali tributi non siano stati affidati ad un concessionario;
- e) gli importi versati da terzi (es. sponsorizzazioni, convenzioni, censimento ISTAT) non ordinariamente previsti;
- f) le economie dei fondi non distribuiti nell'anno precedente discendenti da risparmi della componente fissa;
- g) economie dei fondi straordinari non distribuiti nell'anno precedente;

Relazione tecnico-finanziaria

La presente relazione tecnico-finanziaria si riferisce alla costituzione del fondo integrativo con il compito di individuare e quantificare i costi e attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio. Si precisa come la costituzione del fondo sia rimessa alla esclusiva competenza della dirigenza, con possibili integrazioni, qualora ne sussistano i presupposti, da parte dell'organo esecutivo per le risorse che trovino esclusiva capienza quali risorse aggiuntive finanziate in bilancio.

III.1 - Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa costituisce uno specifico atto dell'Amministrazione teso a quantificare l'ammontare esatto di ciascun Fondo in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, si fa presente che è stato quantificato il fondo delle risorse decentrate nell'anno 2021 in complessivi € 261.060,00.

III.1.1 - Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Risorse storiche consolidate

Importo unico consolidato anno 2017: € 179.297,00

Ai sensi dell'art.67, comma 1, CCNL 2016-2018 "A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi" :

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL 2016-2018)	€ 179.297,00
DECURTAZIONI DEL FONDO - P.O. E ALTE PROFESSIONALITA' (art.67 CCNL 2016-2018)	- € 0,00
TOTALE	€ 179.297,00

- **Incrementi esplicitamente quantificati in sede di C.C.N.L.**

Gli incrementi contrattuali previsti dall'art.67, comma 2, CCNL 2016-2018 sono i seguenti:

QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A) – a valere nel fondo dell'anno 2019 e successivi	€ 6.822,00
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B) – parte rivalutata per l'anno 2019 e successivi	€ 4.571,00
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART.67, COMMA 2 LETT.C)	€ 5.370,80
RISORSE RIASSORBITE AI SENSI DELL'ART.2, CO.3, TUPI (ART.67, COMMA 2 LETT.D)	€ _____
PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.E)	€ _____
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE PERSONALE DIRIGENZIALE - (ART.67, COMMA 2 LETT.F) – solo per le Regioni	€ _____
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART.67, COMMA 2 LETT.G)	€ _____
INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.67, COMMA 2 LETT.H)	€ _____
AUMENTO-DIMINUZIONE FONDO - Art.32, comma 2, d.l. 34/2019	€ -5.370,80
TOTALE	€ 11.393,00

E' stato inserito il valore di aumento /diminuzione del salario accessorio in coerenza con il rapporto pro capite del salario accessorio dell'anno 2018, tenuto conto della media del personale presente rispetto al 31/12/2018, fermo restando che se il personale medio presente nell'anno 2020 dovesse essere inferiore a quello censito al 31/12/2018 si applica quest'ultimo senza ulteriore riduzione.

III.1.2 - Sezione II - Risorse variabili

Ai sensi dell'art.67, comma 3, CCNL 2016-2018 si precisa che il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno, con la seguente distinzione tra risorse soggette ai limiti di cui all'art.23, comma 2, D.Lgs.75/2017 e quelle che sono escluse dai citati limiti e vincoli finanziari.

Risorse variabili soggette ai limiti

<i>SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART.67, C.3, LETT.C) CCNL 2016-2018)</i> <i>Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI e art. 1, comma 1, lett. 2-bis del d.lgs. n. 546/1992 e per incentivazioni in caso di vittoria delle spese nelle</i>	€ 23.370,00
--	-------------

<i>cause tributarie; liquidazione sentenze favorevoli all'Amministrazione di cui all'art. 27 Ccnl 98/01 (spese compensate)</i>	
<i>SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67, C.3, lett. A), CCNL 2016-2018)- rese in via ordinaria</i>	€ _____
<i>FRAZIONI RIA PERSONALE CESSATO (ART.67, C.32, LETT.D)</i>	€ 583,77
<i>INTEGRAZIONE 1,2% - (Art.67, C.4, CCNL 216-2018;ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)</i>	€ _____
<i>MESSI NOTIFICATORI - (Art.67, C.3, lett.F) CCNL 2016-2018;ART. 54, CCNL 14.9.2000)</i>	€ 1.000,00
<i>SERVIZI AGGIUNTIVI E DI MANTENIMENTO (ART. 56-QUATER, C.1, LETT.C) ed altri servizi aggiuntivi; EX ART.15 C. 5 CCNL 98-01)</i>	€ _____
<i>QUOTA PARTE PERSONALE TRASFERITO NELL'ANNO (ART.67, C.3, LETT.K) CCNL 2016-2018)</i>	€ _____
<i>DECURTAZIONE FONDO PER ALLINEAMENTO AL 2016</i>	€ -583,77
TOTALE	€ 24.370,00

Risorse variabili non soggette ai limiti

<i>ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (Art. 68, co. 1, ultimo periodo; ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)</i>	€ _____
<i>ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (Art.67,C.3, lett.E) CCNL 2016-2018 e ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)</i>	€ _____
<i>QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE –(d.l. semplificazioni) e condoni edilizi</i>	€ 40.000,00
<i>COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)</i>	€ _____
<i>SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) – non ordinariamente resi – Secondo la Sezione Liguria delibera 105/2018 vi rientrano solo i trasferimenti da privati</i>	€ 6.000,00
<i>Incentivi tributari – Art.1, comma 1091, legge n.145/2018 in caso di rispetto dell'approvazione dei documenti contabili (bilancio di previsione al 31/12 e conto consuntivo al 31/04)</i>	€ _____
<i>RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)</i>	€ _____
TOTALE	€ 46.000,00

III.1.3 - Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

In questa sezione sono elencati tutti gli eventuali vincoli normativi che limitano la crescita o riducono l'ammontare del Fondo. Per ciascuno di essi è proposta la modalità di applicazione e l'evidenza dell'avvenuto rispetto.

III.1.4 - Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

- a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione. L'importo riportato quale totale della sezione III.1.1 è pari ad € 190.690,00 ottenuto dalla somma dei valori seguenti: € 179.297,00 + € 6.822,00 + 4.571,00;
Totale risorse variabili sottoposte a certificazione. L'importo riportato quale totale della sezione III.1.2 è pari a complessivi € 70.370,00 ottenuto dalla somma dei seguenti valori delle risorse soggette a limitazioni pari ad € 24.370,00 + quelle non soggette a limitazioni pari ad € 46.000,00 ;
- b) Totale Fondo sottoposto a certificazione. Il totale del fondo sottoposto a certificazione è pari a complessivi € 261.060,00.

III.1.5 - Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Nessun importo è allocato fuori dal fondo in base al sistema di contabilizzazione adottato dall'amministrazione. In particolare il differenziale delle Progressioni Economiche Orizzontali definito dalle dichiarazioni congiunte, quale risorsa economica da collocare in bilancio, viene contabilizzato dall'amministrazione quale entrata del fondo e pertanto rientra tra le poste di costituzione dello stesso.

III.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il modulo che segue riguarda l'utilizzazione del fondo per le risorse decentrate come formalmente concordata in sede di *accordo integrativo*.

III.2.1 - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

In questa sezione sono rappresentate tutte le poste la cui disciplina esula dall'attività negoziale integrativa (es. gli istituti del Fondo la cui quantità è regolata in modo non modificabile dal Contratto collettivo nazionale e/o da contratti integrativi pregressi già formalizzati). Questa sezione rappresenta quindi la quantificazione da parte dell'Amministrazione delle poste non contrattate e/o non contrattabili del Fondo

che, sommata alle poste contrattate della sezione successiva, come oggettivamente rilevate dal contratto integrativo certificato dall'organo di controllo, parifica il totale delle risorse rese disponibili in sede di costituzione del fondo. Le poste la cui destinazione è da considerarsi vincolante e/o storica sono le seguenti:

1. *Indennità di comparto quota carico Fondo*: sono inserite le risorse del fondo di cui all'art. 33, c. 4, alinea a), alinea b) ed alinea c) del Ccnl 02-05. Tale voce non è contrattabile in quanto la misura dell'indennità di comparto è stabilita dal CCNL e non può quindi essere oggetto di contrattazione integrativa. Il valore inserito nella tabella è esposto in forma previsionale, coerentemente con le restanti voci sia in sede di costituzione che di destinazione del Fondo;
2. *Progressioni orizzontali storiche*: sono inseriti i valori storici del Fondo destinati a remunerare le progressioni economiche già in essere prima del contratto integrativo annuale di riferimento (come normato a partire dall'articolo 17 c. 2 lettera b) del CCNL 98-01). Anche qui i valori sono inseriti nella tabella al valore previsionale attuale, ossia sulla base del personale in essere al 01/01/2019 cui sono stati aggiunti gli incrementi previsti dal CCNL 2016-2018 per l'anno 2019;
3. *Indennità per il personale educativo degli asili nido*: Gli importi iscritti in tale voce remunerano l'indennità prevista per 10 mesi dall'art.31 comma 7 del CCNL 06/07/2000 spettante al personale educativo degli asili nido (€ 464.81);
4. *Indennità per il personale educativo per docenze scolastiche*: in tale voce rientra l'indennità prevista dall'art.6 del CCNL 05/10/01 (€ 340,86) per il personale educativo degli asili nido;

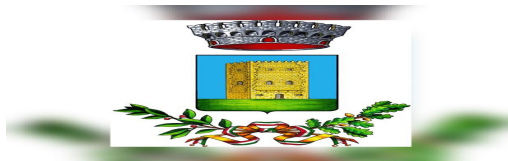
La tabella che segue mostra le risorse di natura storica o vincolanti:

INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	€ 29.633,04
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	€ 77.604,36
PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (art.68, co. 1, CCNL 2016-2018)	€ _____
INDENNITÀ EX VIII° NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	€ _____
TOTALE	€ 107.237,40



Il Responsabile
Area Economico Finanziaria
Dott. Giorgio Garufi

Giorgio Garufi



COMUNE DI MOTTA SANTA ANASTASIA
CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Oggetto: Certificazione sulla compatibilità dei costi del fondo risorse decentrato relativo all'anno 2021.

Il Collegio dei Revisori dei Conti

VISTA la nota pec del 21/12/2021 con la quale si è trasmessa la determinazione n. 74 del 20/12/2021 recante “Costituzione fondo per le Risorse Decentrate da destinare al personale non dirigente per l'anno 2021- “;

RILEVATO che sebbene l'intervento del Collegio dei Revisori sia normativamente previsto solo nella fase finale sull'ipotesi di contrattazione decentrata, di fatto la Ragioneria dello Stato e lo stesso conto annuale del personale, che annualmente va inviato tramite il portale SICO al MEF, contemplano **due pareri del Collegio dei Revisori**: il primo parere viene espresso sulla costituzione del fondo (determinazione dirigenziale) e il secondo sull'ipotesi di contrattazione decentrata e con la presentazione della relazione illustrativa e della relazione tecnico-finanziaria secondo gli schemi della circ. 25/2012 RGS;

RILEVATO che nei documenti contabili approvati, l'Ente:

-attesta di rispettato il vincolo del pareggio di bilancio per l'anno 2020:

-attesta di avere rispettato nell'anno 2020 “ il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale;

e che inoltre:

- ha approvato il Rendiconto di Gestione Anno 2020;

- ha approvato il Bilancio di Previsione 2021-2023;

- ha approvato il Bilancio Consolidato anno 2020;

EVIDENZIATA la necessità di esercitare costante e attento monitoraggio dell'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 (o 562 per gli enti non soggetti al patto di stabilità) della legge 296/2006, come modificato dal D.L.90/2014;

EVIDENZIATA la necessità di adottare il Piano della Performance anni 2021-2023, condizione necessaria per poter procedere alla effettiva erogazione del salario accessorio al personale, verificando inoltre gli obiettivi assegnati con il Piano della Performance 2021-2023 , da parte dell'Organismo di Valutazione;

ACCERTATO che la spesa per il contratto integrativo (fondo risorse decentrato) è prevista nei documenti di programmazione annuale per il 2021, che trova copertura finanziaria nei vari capitoli del redigendo Bilancio di Previsione 2021-2023;

CONSIDERATO inoltre, che sulla base delle indicazioni fornite con la Circolare Mef - Ragioneria Generale dello Stato n. 18 del 28/06/2021 circa la redazione della tabella 15 del Conto annuale, si rende necessario aggiornare la quantificazione del limite di spesa sul salario accessorio dall'anno 2016 prevista dal D.Lvo n.75/2017, includendo le voci retributive accessorie del Segretario Comunale, nonché le risorse del lavoro straordinario ed ogni altra risorsa di salario accessorio.

DATO ATTO che, alla stregua delle superiori indicazioni, il limite di spesa sul salario accessorio ri-quantificato e consolidato per l'anno 2017 (art. 67 1 CCNL 2016-2018) ammonta a complessivi € 179.297,00 ;

RILEVATO che dalla previsione non si evince un “ Fondo lavoro Straordinario, ma che “ l'Organo di Revisione evidenzia comunque che a norma dell'art. 38 del C.C.N.L” le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999” e suggerisce l'adozione di regolamento diretto a disciplinare l'orario di servizio e di lavoro del personale dipendente;

VERIFICATO che l'ammontare del fondo anno 2021 così come disposto dall'art. 23 comma 2 del d.lgs. nr. 75 del 25/05/2017 è stato ricondotto all'importo limite vigente per il 2016, pari ad € 300.672,32, con una decurtazione di € 39.612,32 rispetto al limite del Fondo nell'anno 2021, pari ad € 261.060,00;

RILEVATO che le destinazioni del Fondo aventi natura certa e continuativa, pari ad € **190.690,00** risultano interamente finanziati da risorse aventi carattere di certezza e stabilità, e che le componenti variabili ammontano ad € **70.370,00**;

ATTESO che le determinazioni di impegno verranno rese definitive nel 2021 in seguito alla sottoscrizione della contrattazione integrativa, si rileva il rispetto dell'imputazione secondo esigibilità dettata dal punto 5.2 dell'Allegato 4/2 al D.lgs. 118/2011 e ss.mm. e ii., che così recita “ *Alla sottoscrizione della contrattazione integrativa si impegnano le obbligazioni relative al trattamento stesso accessorio e premiante, imputandole contabilmente agli esercizi del bilancio di previsione in cui tali obbligazioni scadono o diventano esigibili. Alla fine dell'esercizio, nelle more della sottoscrizione della contrattazione integrativa, sulla base della formale delibera di costituzione del fondo, vista la certificazione dei revisori, le risorse destinate al finanziamento del fondo risultano definitivamente vincolate. Non potendo assumere l'impegno, le correlate economie di spesa confluiscono **nella quota vincolata del risultato di amministrazione**, immediatamente utilizzabili secondo la disciplina generale, anche nel corso dell'esercizio provvisorio. Considerato che il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività presenta natura di spesa vincolata, le risorse destinate alla copertura di tale stanziamento acquistano la natura di entrate vincolate al finanziamento del fondo, con riferimento all'esercizio cui la costituzione del fondo si riferisce; pertanto, la spesa riguardante il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è interamente stanziata nell'esercizio cui la costituzione del fondo stesso si riferisce, destinando la quota riguardante la premialità e il trattamento accessorio da liquidare nell'esercizio successivo alla costituzione del fondo pluriennale vincolato, a copertura degli impegni destinati ad essere imputati all'esercizio successivo.*”, con utilizzo del FPV;

VISTO il parere FAVOREVOLE di regolarità tecnica espresso in data 20/12/2021 dal Responsabile del Settore Economico-Finanziario, Dott. Garufi Giorgio;

;

VISTO il parere FAVOREVOLE di regolarità contabile espresso in data 20/12/2021 dal Responsabile del Settore Economico-Finanziario, Dott. Garufi Giorgio;

Tutto ciò premesso

Il Collegio dei Revisori dei Conti

ATTESTA

la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa del personale del Comune di Motta Santa Anastasia per l'anno 2021, con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di Legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, ex art. 40-bis co 1 D. Lgs. 165/2001;

RACCOMANDA

- di definire, per l'anno 2021 e successivi, l'ipotesi di accordo entro l'anno di competenza o, in alternativa, adottare le prescrizioni del principio contabile dettato dal punto 5.2 dell'Allegato 4/2 al D.lgs. 118/2011 e ss.mm. e ii;
- di corrispondere la retribuzione di risultato al personale dipendente solo a conclusione del periodico processo di valutazione e controllo delle prestazioni e dei risultati, nonché in base al livello di effettivo risultato conseguito, che non potrà prescindere da un effettivo incremento della produttività e miglioramento quali-quantitativo delle prestazioni del personale rese, secondo quanto previsto negli strumenti di controllo relativi alla misurazione e valutazione della Performance;
- di dare massima trasparenza alle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni delle performance e degli atti connessi alla C.C.D.I., attraverso la pubblicazione della documentazione in apposita sezione dedicata del sito Web del Comune.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Collegio dei Revisori

Dott. Francesco Vito - Presidente

Dott. Mario Cavallaro - Componente

Dott. Nicola Impastato - Componente

DETERMINA DEL RESPONSABILE

2^ Area - Economica e Finanziaria

N° 111 DEL 24-12-2021 .

REG. GENERALE N° 1269 DEL 24-12-2021 .

Oggetto: Fondo risorse decentrate. COSTITUZIONE FONDO DIPENDENTI ANNO 2021

Il sottoscritto Dott. Garufi Giorgio Alfio A., Dirigente Area II^ Economico/Finanziaria;

PRESO ATTO del disposto dell'art. 23, co. 2, [D.Lgs. n. 75/2017](#): *“Nelle more di quanto previsto dal co. 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, co. 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'art. 1, co. 236 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016;*

EVIDENZIATO che, per quanto riguarda le risorse variabili, l'art. 23 del [D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75](#), stabilisce al co. 3 che: *“fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal co. 2, le regioni e gli enti locali ... possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile”;*

ATTESO che si rende necessario provvedere alla determinazione delle risorse stabili e variabili del fondo per l'anno 2021, al fine di consentire la puntuale liquidazione mensile, al personale avente diritto, degli istituti del salario accessorio previsti dal C.C.N.L. attualmente in vigore e dall'accordo integrativo decentrato;

VISTO il [CCNL sottoscritto in data 21 maggio 2018](#), ed in particolare l'art. 67, co. 1 e 3 ai sensi del quale: *“A decorrere dall'anno 2018, il “Fondo risorse decentrate”, è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, co. 2 del CCNL del 22 gennaio 2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, co. 4, lett. b) e c) del CCNL del 22 gennaio 2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, co. 7 del CCNL del 22 gennaio 2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di “alta professionalità”. L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi” ...*

2. L'importo di cui al co. 1 è stabilmente incrementato:

a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31 dicembre 2015, a decorrere dal 31 dicembre 2018 e a valere dall'anno 2019;

b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 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 gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;

c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;

d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, co. 3 del [D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165](#);

e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, 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, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, co. da 793 a 800 della [Legge n. 205/2017](#); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;

f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;

g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare;

h) delle risorse stanziare dagli enti ai sensi del co. 5, lett. a).

3. "Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della [Legge n. 449/1997](#), anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, co. 1, lett. d) del [CCNL del 1° aprile 1999](#), come modificato dall'art. 4, co. 4 del [CCNL del 5 ottobre 2001](#);

b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, co. 4, 5 e 6 del [D.L. 6 luglio 2011, n. 98](#);

c) delle 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;

d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al co. 2, lett. b), 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; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;

e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del [CCNL del 1° aprile 1999](#); l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;

f) delle risorse di cui all'art. 54 del [CCNL del 14 settembre 2000](#), con i vincoli di destinazione ivi indicati;

g) delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;

h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del co. 4;

i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del co. 5, lett. b);

j) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata ai co. 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;

k) delle integrazioni alla componente variabile del fondo – a seguito dei trasferimenti di personale di cui al co. 2, lett. e) 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, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato co. 2, lett. e); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies”.

VISTO l'art. 68, co. 1 del [CCNL sottoscritto in data 21 maggio 2018](#), riguardante l'utilizzo del Fondo risorse decentrate, in base al quale: *“Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, co. 4, lett. b) e c) del [CCNL del 22 gennaio 2004](#); incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, co. 7, secondo periodo del [CCNL del 14.9.2000](#) e di cui all'art. 6 del [CCNL del 5.10.2001](#); indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, co. 4 del [CCNL del 6.7.1995](#). Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del [D.Lgs. n. 75/2017](#). Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, co. 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile”*.

RICORDATO che il fondo 2020 era stato costituito con apposito atto di delibera, in ossequio al disposto dell'art. 23, co. 2, [D.Lgs. n. 75/2017](#);

EVIDENZIATO che questo Ente:

- **ha previsto** incentivi per le funzioni tecniche;
- il fondo 2020 non superava il fondo anno 2016;

EVIDENZIATO:

- che la Dichiarazione congiunta n. 14 del [CCNL 22 gennaio 2004](#) prevede che: *“Con riferimento alla disciplina dell'art. 29, co. 2, le parti concordano nel ritenere che l'importo dell'incremento stipendiale riconosciuto a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all'importo attribuito dal presente CCNL al personale collocato nelle posizioni iniziali (A1, B1, C1, D1) o di accesso dall'esterno (B3, D3), è finanziata con le risorse nazionali del CCNL medesimo e quindi è anch'esso a carico dei bilanci degli enti. Questo incremento specifico deve essere inteso, più chiaramente, come differenza tra l'incremento stipendiale attribuito, ad esempio, al lavoratore in posizione C3, rispetto a quello riconosciuto al lavoratore in C1. Lo stesso differenziale retributivo, (C3 meno C1 corrisponde alla differenza tra € 81,09 mensili ed € 77,11 mensili ed è pari ad € 3,98 mensili e a € 47,76 annui, cui deve sempre aggiungersi la quota di tredicesima mensilità) naturalmente, si traduce, in pratica, in una corrispondente rideterminazione dell'importo già in godimento a titolo di progressione economica; come ulteriore conseguenza questo stesso importo determina anche un altrettanto corrispondente aumento del “fondo per le progressioni economiche orizzontali” di cui all'art. 17 del [CCNL del 1° aprile 1999](#). Per le stesse motivazioni anche i valori annui delle posizioni di sviluppo vengono rideterminate con effetto dal gennaio 2003 (co. 5, art. 29) con la conseguenza che il costo complessivo delle eventuali nuove progressioni già effettuate o che saranno effettuate con effetto da data successiva al gennaio 2003 dovrà essere calcolato tenendo presente i nuovi e più elevati valori, (cui deve aggiungersi la tredicesima mensilità) con oneri, naturalmente, a carico delle risorse decentrate stabili che subiranno un corrispondente decremento stabile”*;
- che il fondo deve essere integrato con le risorse connesse all'applicazione dell'art. 29, co. 2 del [CCNL 22 gennaio 2004](#), come interpretato mediante l'adozione della dichiarazione congiunta n. 14, in materia di incremento delle risorse decentrate, con attrazione dalla risorse di bilancio a seguito del riallineamento del fondo di alimentazione delle progressioni orizzontali (differenziale tra nuovo tabellare iniziale e nuovo

tabellare di sviluppo, a regime ricavabile dalla tabella A, allegata al predetto CCNL moltiplicato per tredici mensilità) per le singole posizioni di sviluppo economico, nell'ambito di ciascuna categoria, in cui trovasi inquadrato il personale al 1° gennaio 2003. Tale principio di riallineamento retributivo, peraltro, appare finalizzato a scongiurare ogni fenomeno di decremento del potenziale utilizzativo del fondo per il finanziamento delle progressioni orizzontali, a seguito degli interventi incrementali sui tabellari (iniziali e di sviluppo) determinati dai rinnovi contrattuali;

- la Dichiarazione congiunta n. 4 del [CCNL 9 maggio 2006](#): *“Con riferimento alla disciplina dell’art. 2, co. 1, le parti concordano nel ritenere che l’importo dell’incremento stipendiale riconosciuto a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all’importo attribuito dal presente CCNL al personale nelle posizioni iniziali (A1, B1, C1, D1) o di accesso dall’esterno (B3, D3) è finanziato con le risorse nazionali del CCNL medesimo e, quindi, è anch’esso a carico dei bilanci degli enti”*;
- la dichiarazione congiunta n. 1 al [CCNL 2009](#): *“Con riferimento alla disciplina dell’art. 2, co. 1, le parti concordano nel ritenere che l’importo dell’incremento stipendiale riconosciuto a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all’importo attribuito dal presente CCNL al personale nelle posizioni iniziali (A1, B1, C1, D1) o di accesso dall’esterno (B3, D3) è finanziato con le risorse nazionali del CCNL medesimo e, quindi, è anch’esso a carico dei bilanci degli enti”*;
- la dichiarazione congiunta n. 5 del [CCNL 2018](#): *“In relazione agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall’art. 67, co. 2, lett a) e b), le parti ritengono concordemente che gli stessi, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non siano assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti”*;

PRESO ATTO che il fondo è stato integrato con le risorse connesse all'applicazione delle dichiarazioni congiunte di cui sopra relativamente al riallineamento delle P.E.O.;

PRESO ATTO che la contabilizzazione degli impegni relativi al trattamento accessorio premiante ed a tutte le indennità legate al risultato o, in generale, a tutti gli istituti del fondo che risultano esigibili nell'anno/i seguente/i a quello di registrazione dell'impegno di spesa, sono state registrate con FPV, ovvero nell'anno 2021 sarà liquidata la produttività 2020 (fpv anno 2020 – impegni anno 2021 coperti da fpv) e nell'anno 2021 è stata impegnata la parte del fondo esigibile nell'anno 2021 (comparto, progressioni ...) e destinata la quota riguardante il trattamento accessorio da liquidare all'esercizio successivo (2022), con la costituzione del fondo pluriennale vincolato, il cui utilizzo ha permesso di coprire tali spese nell'anno 2022;

RICORDATE, innanzitutto, le regole contabili, in merito alla costituzione del fondo:

- mancata costituzione del fondo - I principi contabili al punto 5.2., lett. a) dell'allegato n. 4/2 al [D.Lgs. 118/2011](#) stabiliscono che: *“in caso di mancata costituzione del fondo nell'anno di riferimento, le economie di bilancio confluiscono nel risultato di amministrazione, vincolato per la sola quota del fondo obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale”*;
- costituzione ufficiale del fondo, senza contrattazione entro il 31 dicembre - La norma prevede che: *“Alla fine dell'esercizio, nelle more della sottoscrizione della contrattazione integrativa, sulla base della formale delibera di costituzione del fondo, vista la certificazione dei revisori, le risorse destinate al finanziamento del fondo risultano definitivamente vincolate. Non potendo assumere l'impegno, le correlate economie di spesa confluiscono nella quota vincolata del risultato di amministrazione, immediatamente utilizzabili secondo la disciplina generale, anche nel corso dell'esercizio provvisorio”*;
- costituzione ufficiale del fondo e contrattazione definitiva del fondo entro il 31 dicembre - si aggiornano le condizioni di esigibilità delle prestazioni e le somme non esigibili sono imputate al Fondo pluriennale vincolato (FPV);

PRESO ATTO che, nelle more della sottoscrizione della contrattazione integrativa, sulla base della formale delibera di costituzione del fondo, vista la certificazione dei revisori, le risorse destinate al finanziamento del

fondo risultano definitivamente vincolate, ma non potendo assumere l'impegno, le correlate economie di spesa confluiscono nella quota vincolata del risultato di amministrazione;

VISTO l'art. 33 del [D.L. 34/2019](#) (cosiddetto "Decreto Crescita") che, al co. 2, testualmente recita: *"2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad 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 per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate 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 collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. **Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, co. 2 del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 e' adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.**";*

TENUTO CONTO che tale novità normativa, relativamente al limite del fondo per la contrattazione integrativa, va letta in stretta connessione alla prima parte del co. 2 dello stesso art. 33 del [D.L. 34/2019](#), che ha modificato radicalmente il sistema di calcolo delle facoltà assunzionali degli Enti locali, prevedendo la possibilità di assunzioni oltre il tradizionale "turn over" dei dipendenti cessati dal servizio gli anni precedenti, per gli Enti che si collocheranno al di sotto degli specifici "valori soglia" previsti da un D.P.C.M., adottato d'intesa con la Conferenza Stato-Regioni-Autonomie Locali, e l'obbligo di procedere ad un piano di rientro graduale al di sotto di tali valori soglia, che dovrebbe concludersi entro il 2025, per gli Enti che si collocheranno sopra i parametri previsti dallo stesso D.P.C.M.;

PRESO ATTO che con la pubblicazione del [D.P.C.M. 17 marzo 2020](#) sono stati individuati i valori soglia di spesa per il personale, differenziati per fascia demografica, calcolati come rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Il decreto individua inoltre le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i Comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

VISTO il [documento 1° settembre 2020, n. prot. 179877](#) relativo ai chiarimenti forniti dalla Ragioneria generale dello Stato alla richiesta formulata dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome di conoscere le modalità di applicazione dell'art. 23, co. 2 del [D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#), laddove prevede che il limite del trattamento accessorio è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite riferito all'anno 2018. Il parere è rivolto agli enti destinatari delle norme ivi richiamate (Aziende del Servizio Sanitario Nazionale richiamate dall'art. 11, co. 1 del [D.L. n. 35/2019](#), Regioni, Comuni, Province e Città Metropolitane richiamate dall'art. 33 del [D.L. n. 34/2016](#));

DATO ATTO che questo Ente verificherà il non superamento dei valori soglia previsti dal D.P.C.M. 11 dicembre 2019, per cui, in tal caso, potrà aumentare la consistenza del fondo per le risorse decentrate, oltre il limite massimo previsto dal [D.Lgs. 75/2017](#);

EVIDENZIATO, pertanto, che il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, co. 2 del [D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#), è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018;

VISTO il disposto dell'art. 23, co. 2 del [decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75](#): "... a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, co. 2 del [decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016...";

PRESO ATTO che, una volta costituito il fondo 2021, il primo limite da controllare è che lo stesso fondo 2021 non superi il fondo 2016, facendo il raffronto fra risorse stabili e variabili non neutre;

EVIDENZIATO che:

- verrà individuato il personale in servizio al 31 dicembre 2018 ed il personale in servizio ipotetico al 31 dicembre 2021;
- verrà individuato il numero delle assunzioni relativo all'anno 2021 ed agli anni 2022-2023 sulla base di quanto stabilito nella delibera di programmazione del fabbisogno del personale;
- verrà individuato il valore del fondo risorse decentrate anno 2018 (risorse stabili e variabili non neutre) al fine di individuare il valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa derivante dal rapporto fra tale valore ed il personale in servizio al 31 dicembre 2018;
- non saranno considerate in tale conteggio le risorse utilizzate per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa in quanto trattasi di un limite a se stante rispetto al valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa (la norma infatti testualmente recita: ... "per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa **nonché** delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa");
- il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, co. 2 del [decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75](#) deve essere rispettato separatamente per il fondo dipendenti e per il fondo dirigenti;
- scatta la possibilità di adeguamento fondo 2021 unicamente per i posti aggiuntivi che si vanno a coprire nel 2021 e non per quei posti che erano coperti nel 2018 successivamente vacanti e poi nuovamente coperti;
- il valore aggiuntivo è applicato al differenziale positivo fra i dipendenti in servizio al 31 dicembre 2021 e quelli al 31 dicembre 2018;

CONSIDERATO che occorre provvedere alla quantificazione del fondo per la contrattazione integrativa anno 2021, per impegnare conseguentemente le somme necessarie per la liquidazione mensile delle competenze del salario accessorio;

PRESO ATTO che il fondo 2021 risulta costituito dalle voci sotto indicate:

	RISORSE STABILI
ART. 67, CO. 1 E 2 DEL CCNL 2016-2018	1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, co. 2 del CCNL 22 gennaio 2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, co. 4, lett. b) e c) del CCNL 22 gennaio 2004.
ART. 67, CO. 2	2. L'importo di cui al co. 1 è stabilmente incrementato:
ART. 67, CO. 2, LETT. A	a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31 dicembre 2015, a decorrere dal 31 dicembre 2018 e a valere dall'anno 2019;

ART. 67, CO. 2, LETT. B	<i>b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 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 gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;</i>
ART. 67, CO. 2, LETT. C	<i>c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;</i>
ART. 67, CO. 2, LETT. D	<i>d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, co. 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;</i>
ART. 67, CO. 2, LETT. E	<i>e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, 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, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, co. 793 e segg. delle legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;</i>
ART. 67, CO. 2, LETT. F	<i>f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;</i>
ART. 67, CO. 2, LETT. G	<i>g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate;</i>
ART. 67, CO. 2, LETT. H e CO. 5 LETT. A	<i>h) delle risorse stanziate dagli enti ai sensi del co. 5, lett. a)</i>
DETRAZIONE UNIONE DEI COMUNI	

	RISORSE VARIABILI
ART. 67, CO. 3	3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:
ART. 67, CO. 3, LETT. A	<i>a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, co. 1, lett. d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, co. 4 del CCNL 5 ottobre 2001;</i>
ART. 67, CO. 3, LETT. B	<i>b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, co. 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;</i>
ART. 67, CO. 3, LETT. C	<i>c) delle 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;</i>
ART. 67, CO. 3, LETT. D	<i>d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al co. 2, lett. b), 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; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;</i>
ART. 67, CO. 3, LETT. E	<i>e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1° aprile 1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;</i>
ART. 67, CO. 3, LETT. F	<i>f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14 settembre 2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;</i>

ART. 67, CO. 3, LETT. G	<i>g) delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;</i>
ART. 67, CO. 3, LETT. H e CO. 4	<i>h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del co. 4 (In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al co. 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza);</i>
ART. 67, CO. 3, LETT. I e CO. 5, LETT. B	<i>i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del co. 5, lett. b) - Gli enti possono destinare apposite risorse alla componente variabile di cui al co. 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, co. 1, lett. c);</i>
ART. 67, CO. 3, LETT. J e CO. 8 e 9	<i>j) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata ai co. 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;</i>
ART. 67, CO. 3, LETT. K	<i>k) delle integrazioni alla componente variabile del fondo – a seguito dei trasferimenti di personale di cui al co. 2, lett. e) 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, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato co. 2, lett. e); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies.</i>
ART. 68, CO. 2, economie pregresse da parte stabile neutra	2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del co. 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: <i>a) premi correlati alla performance organizzativa;</i> <i>b) premi correlati alla performance individuale;</i> <i>c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;</i> <i>d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, co. 1 del CCNL del 14 settembre 2000;</i> <i>e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies;</i> <i>f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater;</i> <i>g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, co. 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;</i> <i>h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, co. 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14 settembre 2000;</i> <i>i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, co. 3, lett. g) ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;</i> <i>j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.</i>

PRESO ATTO del disposto dell'art. 40 del [D.Lgs. n. 165/2001](#);

VISTA la [Circolare RGS n. 16/2012](#) - “Somme non utilizzate Fondo anno precedente” statuisce che: “L'art. 17, co. 5 del [Ccnl 98-01](#) prevede che le somme non utilizzate o non attribuite nell'ambito di un Fondo debbano essere portate in aumento del Fondo dell'anno successivo. A questo fine è necessaria una formale ricognizione amministrativa, opportunamente certificata dagli Organi di controllo, volta ad asseverare l'ammontare di risorse di Fondi anni precedenti a loro volta regolarmente certificati che risultano verificabilmente non utilizzate né più utilizzabili nell'ambito di tali Fondi. Le somme così calcolate vanno

depurate dalle poste che per previsione contrattuale o normativa non possono essere riportate al nuovo Fondo, come:

- le economie su nuovi servizi non realizzati;
- i risparmi determinati per assenze per malattia ex art. 71, [Legge 133/2008](#);
- i risparmi per progressioni orizzontali giuridiche;
- altri disposti dell'art. 9 [D.L. 78/2010](#), convertito nella [Legge 122/2010](#).

Tali somme non rilevano ai fini della verifica del rispetto dell'art. 9, co. 2-bis [Legge 122/2010](#).”;

PRESO ATTO che l'Aran ha precisato che il disposto dell'art. 17, co. 5 del [CCNL 1° aprile 1999](#) è applicabile solo per le risorse che provengono dalla parte stabile del fondo e che le “economie” in parte variabile (soprattutto per quanto riguarda le risorse di cui all'art. 15, co. 2 e 5 del [CCNL 1° aprile 1999](#)) diventano economie di bilancio e non possono incrementare il fondo per l'anno successivo;

VISTI i seguenti pareri ARAN: [RAL1830](#) e [RAL1826](#);

PRESO ATTO che il fondo 2021 risulta costituito dalle voci sopra indicate e come da prospetto allegato, mentre il lavoro straordinario, che non fa parte di tali voci, è stato calcolato nel seguente modo:

LAVORO STRAORDINARIO: *Somma calcolata con riferimento all'anno 1993, ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. b, [D.P.R. 333/1990](#), ridotta dal 1° gennaio 1995 di una percentuale pari al 15% e dal 1° gennaio 2000 del 3%;*

EVIDENZIATO che l'art. 33 del [CCNL 22 gennaio 2004](#) istituisce e disciplina l'indennità di comparto, nella seguente maniera: “1. *Al fine di conseguire un progressivo riallineamento della retribuzione complessiva del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali con quella del restante personale pubblico, è istituito un compenso denominato: indennità di comparto.*

2. *L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. Essa viene corrisposta per dodici mensilità.*

3. *L'indennità di comparto è ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare. Essa non è utile ai fini della determinazione della base di calcolo dell'indennità di fine servizio. L'istituzione della indennità di comparto non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, co. 9 e 10 della [Legge n. 335/1995](#).*

4. *L'indennità viene corrisposta come di seguito indicato:*

- a) con decorrenza del 1° gennaio 2002, nelle misure indicate nella colonna 1 della tabella D allegata al presente CCNL;*
- b) con decorrenza dal 1° gennaio 2003, le misure di cui alla lett. a) sono incrementate degli importi previsti dalla colonna 2 della medesima tabella D; a tal fine vengono prelevate le corrispondenti risorse nell'ambito di quelle previste dall'art. 32, co. 1;*
- c) con decorrenza 31 dicembre 2003, ed a valere per l'anno 2004, l'importo della indennità di comparto è corrisposto nei valori indicati nella colonna 4 della ripetuta tabella D i quali riassorbono anche gli importi determinati ai sensi delle lett. a) e b); a tal fine vengono prelevate le corrispondenti risorse stabili dalle disponibilità dell'art. 31, co. 2.*

5. *Le quote di indennità di cui alle lett. b) e c) del co. 4, prelevate dalle risorse decentrate, sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse (art. 31, co. 2) a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale interessato, per le misure non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti.”;*

PRESO ATTO che l'indennità di cui al co. 4, lett. a) è finanziata con oneri a carico del bilancio;

EVIDENZIATO che la relazione dell'Aran, relativamente all'art. 33 del [CCNL 22 gennaio 2004](#), recita: “È del tutto evidente che per i nuovi assunti, sia sui posti vacanti nella fase di prima applicazione della presente disciplina (quindi negli anni 2002 e 2003) sia, a maggior ragione, sui posti di nuova istituzione conseguenti ad incrementi di dotazione organica, l'importo dell'indennità di comparto deve essere finanziata dal bilancio degli enti. I criteri appena illustrati per il finanziamento delle indennità di comparto per i nuovi assunti sono utili anche al personale che viene riclassificato nella categoria superiore

a seguito di progressione verticale; i maggiori oneri della colonna 1 sono sempre a carico del bilancio, per quelli delle colonne 2 e 3 occorre, distinguere:

- A) se il posto di organico conferito per progressioni verticale era occupato da un lavoratore cessato dal servizio con recupero dell'indennità di comparto tra le risorse stabili, la quota parte dei maggiori oneri (come differenza rispetto al valore in godimento da parte del lavoratore (interessato) sarà sempre a carico delle medesime risorse decentrate stabili;
- B) se il posto era vacante negli anni 2002 e 2003 (quindi senza alcun pagamento delle indennità di comparto) la quota parte dei maggiori oneri è a carico dei bilanci dell'ente.”;

PRESO ATTO dei posti vacanti negli anni 2002 e 2003;

VISTO il prospetto del comparto in merito alla dotazione organica dal 2002 ad oggi, ove sono evidenziati i posti vacanti a tali date, le indennità di comparto a carico del bilancio e le conseguenti somme finanziate con il bilancio e non con il fondo risorse decentrate;

VISTO l'allegato prospetto, nel quale sono evidenziate le somme a carico del bilancio per quanto riguarda il finanziamento dell'istituto del comparto;

PRESO ATTO che il fondo deve essere integrato con le risorse connesse all'applicazione dell'art. 29, co. 2, del [CCNL 22 gennaio 2004](#), come interpretato mediante l'adozione della dichiarazione congiunta n. 14, in materia di incremento delle risorse decentrate, con attrazione dalla risorse di bilancio a seguito del riallineamento del fondo di alimentazione delle progressioni orizzontali (differenziale tra nuovo tabellare iniziale e nuovo tabellare di sviluppo, a regime ricavabile dalla tabella A, allegata al predetto CCNL moltiplicato per tredici mensilità) per le singole posizioni di sviluppo economico, nell'ambito di ciascuna categoria, in cui trovasi inquadrato il personale al 1° gennaio 2003. Tale principio di riallineamento retributivo, peraltro, appare finalizzato a scongiurare ogni fenomeno di decremento del potenziale utilizzativo del fondo per il finanziamento delle progressioni orizzontali, a seguito degli interventi incrementali sui tabellari (iniziali e di sviluppo) determinati dai rinnovi contrattuali;

EVIDENZIATO:

- che la Dichiarazione congiunta n. 14 del CCNL prevede che: *“Con riferimento alla disciplina dell'art. 29, co. 2, le parti concordano nel ritenere che l'importo dell'incremento stipendiale riconosciuto a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all'importo attribuito dal presente CCNL al personale collocato nelle posizioni iniziali (A1, B1, C1, D1) o di accesso dall'esterno (B3, D3), è finanziata con le risorse nazionali del CCNL medesimo e quindi è anch'esso a carico dei bilanci degli enti. Questo incremento specifico deve essere inteso, più chiaramente, come differenza tra l'incremento stipendiale attribuito, ad esempio, al lavoratore in posizione C3, rispetto a quello riconosciuto al lavoratore in C1. Lo stesso differenziale retributivo, (C3 meno C1 corrisponde alla differenza tra € 81,09 mensili ed € 77,11 mensili ed è pari ad € 3,98 mensili e a € 47,76 annui, cui deve sempre aggiungersi la quota di tredicesima mensilità) naturalmente, si traduce, in pratica, in una corrispondente rideterminazione dell'importo già in godimento a titolo di progressione economica; come ulteriore conseguenza questo stesso importo determina anche un altrettanto corrispondente aumento del “fondo per le progressioni economiche orizzontali” di cui all'art. 17 del [CCNL del 1° aprile 1999](#). Per le stesse motivazioni anche i valori annui delle posizioni di sviluppo vengono rideterminate con effetto dal gennaio 2003 (co. 5, art. 29) con la conseguenza che il costo complessivo delle eventuali nuove progressioni già effettuate o che saranno effettuate con effetto da data successiva al gennaio 2003 dovrà essere calcolato tenendo presente i nuovi e più elevati valori, (cui deve aggiungersi la tredicesima mensilità) con oneri, naturalmente, a carico delle risorse decentrate stabili che subiranno un corrispondente decremento stabile”;*
- il parere ARAN [RAL1725](#): *“In relazione alla dichiarazione congiunta n. 14 allegata al [CCNL del 22 gennaio 2004](#), i maggiori incrementi stipendiali riconosciuti dall'art. 29, co. 2 del medesimo [CCNL del 22 gennaio 2004](#) al personale già in godimento di progressione economica orizzontale devono essere finanziati con oneri a carico del bilancio? E da quale data (dal 22 gennaio 2004 data di stipulazione del CCNL di cui si tratta o dal 1° gennaio 2001)? Quali sono le corrette modalità di quantificazione e di*

applicazione di tale particolare disciplina contrattuale?

In materia, si ritiene opportuno ricordare che, a partire dal [CCNL del 5 ottobre 2001](#), la disciplina negoziale ha previsto, in occasione di ogni rinnovo di parte economica, aumenti tabellari specifici per ogni singola posizione economica prevista all'interno delle diverse categorie considerate dal sistema di classificazione professionale.

Proprio a seguito della definizione di incrementi stipendiali nazionali per ciascuna posizione economica, con conseguente assunzione dei relativi oneri finanziari da parte di CCNL, già con la dichiarazione congiunta n. 14 allegata al [CCNL del 22.1.2004](#), le parti negoziali hanno ritenuto opportuno indicare alle amministrazioni un percorso applicativo corretto e coerente con la scelta di fondo di incrementi tabellari specifici per posizione economica:

“Con riferimento alla disciplina dell'art. 29, co. 2, le parti concordano nel ritenere che l'importo dell'incremento stipendiale riconosciuto a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all'importo attribuito dal presente CCNL al personale collocato nelle posizioni iniziali (A1, B1, C1, D1) o di accesso dall'esterno (B3, D3), è finanziata con le risorse nazionali del CCNL medesimo e quindi è anch'esso a carico dei bilanci degli enti. Questo incremento specifico deve essere inteso, più chiaramente, come differenza tra l'incremento stipendiale attribuito, ad esempio, al lavoratore in posizione C3, rispetto a quello riconosciuto al lavoratore in C1. Lo stesso differenziale retributivo, (C3 meno C1 corrisponde 1/4 [RAL 1725](#) Orientamenti Applicativi alla differenza tra € 81,09 mensili ed € 77,11 mensili ed è pari ad € 3,98 mensili e a € 47,76 annui, cui deve sempre aggiungersi la quota di tredicesima mensilità) naturalmente, si traduce, in pratica, in una corrispondente rideterminazione dell'importo già in godimento a titolo di progressione economica; come ulteriore conseguenza questo stesso importo determina anche un altrettanto corrispondente aumento del “fondo per le progressioni economiche orizzontali” di cui all'art. 17 del [CCNL del 1° aprile 1999](#). Per le stesse motivazioni anche i valori annui delle posizioni di sviluppo vengono rideterminate con effetto dal gennaio 2003 (co. 5, art. 29) con la conseguenza che il costo complessivo delle eventuali nuove progressioni già effettuate o che saranno effettuate con effetto da data successiva al gennaio 2003 dovrà essere calcolato tenendo presente i nuovi e più elevati valori, (cui deve aggiungersi la tredicesima mensilità) con oneri, naturalmente, a carico delle risorse decentrate stabili che subiranno un corrispondente decremento stabile.”.

Il contenuto di questa dichiarazione congiunta è stato ribadito anche nel successivo [CCNL sottoscritto il 9 maggio 2006](#), con la dichiarazione congiunta n. 4, secondo la quale:

“Con riferimento alla disciplina dell'art. 2, co. 1, le parti concordano nel ritenere che l'importo dell'incremento stipendiale riconosciuto a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all'importo attribuito dal presente CCNL al personale nelle posizioni iniziali (A1, B1, C1, D1) o di accesso dall'esterno (B3, D3) è finanziato con le risorse nazionali del CCNL medesimo e, quindi, è anch'esso a carico dei bilanci degli enti.”.

Data la rilevanza delle conseguenze di una non corretta applicazione delle regole contrattuali, da ultimo, è intervenuta, ulteriormente, la dichiarazione congiunta n.1, allegata al [CCNL del 31 luglio 2009](#), che ha ribadito:

“Con riferimento alla disciplina dell'art. 2, co. 1, le parti concordano nel ritenere che l'importo dell'incremento stipendiale riconosciuto a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all'importo attribuito dal presente CCNL al personale nelle posizioni iniziali (A1, B1, C1, D1) o di accesso dall'esterno (B3, D3) è finanziato con le risorse nazionali del CCNL medesimo e, quindi, è anch'esso a carico dei bilanci degli enti.”. Tali dichiarazioni congiunte hanno perseguito l'obiettivo di un'applicazione delle disposizioni concernenti gli incrementi stipendiali coerente con la volontà delle parti e tesa ad evitare che lo specifico fondo per le progressioni economiche orizzontali fosse 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. In tal senso, sono chiare le indicazioni in materia contenute nelle Relazioni illustrative dei CCNL soprarichiamati, predisposte per la certificazione dei costi contrattuali da parte della Corte dei conti. Pertanto, alla luce di quanto sopra detto, ad avviso della scrivente Agenzia, se l'ente, a suo tempo, effettivamente non ha dato in alcun modo attuazione alle disposizioni sugli incrementi stipendiali in coerenza con le indicazioni che si ricavano dalle tre

dichiarazioni congiunte (non ha conteggiato la quota differenziale di incremento delle posizioni economiche riconosciuta a livello nazionale, da portare ad incremento del fondo per le progressioni economiche orizzontali; ha fatto, comunque fatto gravare sulle risorse stabili del fondo l'intera quota della progressione economica orizzontale, comprensiva anche del differenziale già riconosciuto al personale in servizio alla data di sottoscrizione dei CCNL), può certamente procedere, oggi, sia pure in ritardo al calcolo della quota differenziale non conteggiata, seguendo le indicazioni delle richiamate dichiarazioni congiunte. Al fine di evitare applicazioni non corrette, si suggerisce il seguente percorso:

- occorre, innanzitutto, definire l'elenco analitico del personale in servizio in corrispondenza di ciascuna data di sottoscrizione definitiva dei diversi CCNL che disposto incrementi stipendiali nazionali sulle singole posizioni economiche (“fotografia del personale all’epoca dei diversi CCNL”), naturalmente occorre prendere in considerazione unicamente i CCNL per i quali non si è proceduto al calcolo della quota differenziale e a seguito dei quali il fondo per le progressioni economiche è stato “caricato” anche degli incrementi dagli stessi disposti; a tal fine l’ente, con una precisa e formale assunzione di responsabilità, dovrà certificare espressamente che la disciplina degli incrementi retributivi, derivanti dai CCNL, è stata applicata senza dare attuazione alle indicazioni ricavabili dalle dichiarazioni congiunte di cui sopra si è detto;
- per ciascuna persona in servizio individuata come sopra, occorre indicare la posizione economica rivestita alla data di sottoscrizione definitiva del CCNL preso in considerazione; naturalmente, non deve in alcun modo tenersi conto delle progressioni economiche formalizzate, a beneficio di ciascuna persona, successivamente alla data di sottoscrizione del contratto collettivo, anche se decorrenti da data antecedente (ad esempio, una persona che alla data di sottoscrizione era D2 e a cui sia stata attribuita successivamente la posizione D3, va indicata come D2);
- per ciascuna persona e per ciascun CCNL, individuati come sopra, occorre conteggiare su base annuale e tenendo conto del rateo della tredicesima mensilità, il differenziale tra l’incremento stipendiale riconosciuto dal CCNL sulla posizione economica in godimento della persona (ad esempio, ad una persona in D2) e l’incremento stipendiale riconosciuto alla posizione iniziale o di accesso dall’esterno (ad esempio, alla posizione D1); va da sé che per le persone collocate nella posizione iniziale o di accesso dall’esterno non si deve calcolare alcun differenziale;
- la somma dei differenziale, calcolati come sopra, costituisce l’importo che incrementa il fondo a regime. Si deve, infine, ricordare che, nel caso di personale cessato dal servizio, l’intera quota delle progressioni economiche allo stesso riconosciute, comprensive dei differenziali di incremento riconosciuti a livello nazionale, torna nella disponibilità del fondo per altri utilizzi, nel presupposto che tale quota sia stata sempre ed interamente posta a carico del fondo. Si ritiene opportuno, in ogni caso, segnalare la necessità di un’attenta valutazione degli effetti di ricalcolo sul bilancio dell’ente, in particolare modo ai fini del rispetto dei diversi obblighi e parametri, posti dalle norme di legge, che vincolano la spesa di personale degli enti;
- che il fondo deve essere integrato con le risorse connesse all’applicazione dell’art. 29, co. 2 del [CCNL 22 gennaio 2004](#), come interpretato mediante l’adozione della dichiarazione congiunta n. 14, in materia di incremento delle risorse decentrate, con attrazione dalla risorse di bilancio a seguito del riallineamento del fondo di alimentazione delle progressioni orizzontali (differenziale tra nuovo tabellare iniziale e nuovo tabellare di sviluppo, a regime ricavabile dalla tabella A, allegata al predetto CCNL moltiplicato per tredici mensilità) per le singole posizioni di sviluppo economico, nell’ambito di ciascuna categoria, in cui trovasi inquadrato il personale al 1° gennaio 2003. Tale principio di riallineamento retributivo, peraltro, appare finalizzato a scongiurare ogni fenomeno di decremento del potenziale utilizzativo del fondo per il finanziamento delle progressioni orizzontali, a seguito degli interventi incrementali sui tabellari (iniziali e di sviluppo) determinati dai rinnovi contrattuali;
- la Dichiarazione congiunta n. 4 del [CCNL 9 maggio 2006](#): “Con riferimento alla disciplina dell’art. 2, co. 1, le parti concordano nel ritenere che l’importo dell’incremento stipendiale riconosciuto a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all’importo attribuito dal presente CCNL al personale nelle posizioni iniziali (A1, B1, C1, D1) o di accesso dall’esterno (B3, D3) è finanziato con le risorse nazionali del CCNL medesimo e, quindi, è anch’esso a carico dei bilanci degli enti”;

- La dichiarazione congiunta n. 1 al [CCNL 2009](#): *“Con riferimento alla disciplina dell’art. 2, co. 1, le parti concordano nel ritenere che l’importo dell’incremento stipendiale riconosciuto a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all’importo attribuito dal presente CCNL al personale nelle posizioni iniziali (A1, B1, C1, D1) o di accesso dall’esterno (B3, D3) è finanziato con le risorse nazionali del CCNL medesimo e, quindi, è anch’esso a carico dei bilanci degli enti”*;
- Dichiarazione congiunta n. 5 del [CCNL 2018](#): *“In relazione agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall’art. 67, co. 2, lett a) e b), le parti ritengono concordemente che gli stessi, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non siano assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti”*;

VISTO l’allegato prospetto, ove è indicata la somma occorrente al pagamento delle progressioni con i fondi di bilancio;

PRESO ATTO che la somma relativa alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. deve essere detratta dal fondo;

VISTA la costituzione del fondo 2021, come da prospetto allegato – “Fondo 2021”;

VISTO il [D.Lgs. 23 giugno 2011, n. 118](#), avente ad oggetto: *“Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi”* come modificato dal [D.Lgs. 10 agosto 2014, n. 126](#), avente ad oggetto: *“Disposizioni integrative e correttive del [D.Lgs. 118/2011](#)”*;

RICORDATO che, con atto Consiglio Comunale n. 37 del 21/10/2021, è stato approvato il bilancio di previsione 2021/2023 e la nota integrativa al DUP 2021/2023;

PRESO ATTO che il [decreto legge 10 ottobre 2012, n. 174](#), all’art. 3 ha previsto, con la modifica all’art. 147 del [TUEL](#), un *“rafforzamento dei controlli interni in materia di enti locali”*;

PRESO ATTO che il fondo 2021 è destinato agli istituti, come indicato negli allegati prospetti, previa intesa dei responsabili, dando atto che il medesimo potrà subire nel corso dell’anno eventuali variazioni fra i vari istituti, sempre all’interno della somma globale individuata, anche in virtù delle decisioni in materia di personale comandato da parte dell’Unione;

PRESO ATTO che gli impegni specifici per il finanziamento degli istituti di parte stabile saranno assunti con appositi atti determinativi;

D E T E R M I N A

1. di RIPORTARE in parte dispositiva quanto espresso in parte narrativa per formarne parte integrante e sostanziale;
2. di APPROVARE la costituzione del fondo risorse decentrate anno 2021, come risulta da prospetto allegato- “Fondo 2021”;
3. di DARE ATTO della conformità del presente provvedimento con gli atti di indirizzo politico gestionale, con particolare riferimento al PEG affidato con atto Giunta Comunale n. 91 del 16/11/2021;
4. di DARE ATTO che, in base all’art. 6-bis della [legge 7 agosto 1990, n. 241](#), come introdotto dall’art. 1, co. 41 della [legge 6 novembre 2012, n. 190](#), non sussistono situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, in capo al responsabile del procedimento.

IL RESPONSABILE DELL'AREA
F.to Giorgio Alfio Antonio Garufi
(Sottoscritto in originale con firma digitale)

Il presente atto è stato pubblicato all'Albo Pretorio al N° 1866 in data 24-12-2021.

Motta Sant'Anastasia, li 24-12-2021.

IL MESSO NOTIFICATORE
(Sottoscritto in originale con firma digitale)

Si dichiara che avverso il presente atto, nel periodo dal 24-12-2021 al 08-01-2022, di pubblicazione, non sono pervenuti reclami e/o opposizioni.

Motta Sant'Anastasia, li _____

Il Responsabile del Servizio Protocollo

È copia conforme all'originale.

Motta Sant'Anastasia, li _____

Il Segretario Comunale
