

COMUNE DI SAN PIETRO VERNOTICO

PROVINCIA DI BRINDISI

Relazione illustrativa sulla costituzione del Fondo per le Risorse Decentrate e del Fondo per lavoro straordinario – Anno 2021

La presente Relazione illustra la metodologia applicata ai fini della costituzione, per l'anno 2021, del Fondo per le Risorse Decentrate e del Fondo per il lavoro straordinario.

A decorrere dall'anno 2018, le modalità di costituzione ed utilizzo del Fondo delle Risorse Decentrate sono disciplinate dal CCNL Funzioni Locali 21.5.2018. La nuova disciplina sul Fondo sostituisce integralmente tutte le precedenti norme contrattuali, che devono pertanto ritenersi disapplicate, ad eccezione di quelle espressamente richiamate nelle nuove disposizioni.

In base all'art. 67 commi 1 e 2 del CCNL 21.5.2018, il Fondo è costituito dal valore consolidato delle risorse stabili 2017, cui possono aggiungersi, se ne ricorrono le condizioni, alcuni incrementi di parte stabile. Le risorse di parte stabile così costituite possono essere integrate di anno in anno con le voci di finanziamento di natura variabile indicate dal comma 3 dello stesso art. 67.

1. COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE

Il procedimento di costituzione del Fondo per le risorse decentrate, può essere, in estrema sintesi, così riepilogato:

- ✓ **Determinazione delle risorse stabili** in conformità all'art. 67 commi 1 e 2 del CCNL di comparto siglato il 21.5.2018, procedendo:
 - a) alla determinazione dell'unico importo consolidato di cui all'art. 67, comma 1 del CCNL, comprensivo di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31 comma 2 del CCNL 22 gennaio 2004, relative all'anno 2017, come certificate dall'Organo di Revisione, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche nonché le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33 comma 4 lettere b) e c) del CCNL 22 gennaio 2004;
 - b) all'incremento dell'importo indicato sub a) con le fonti di finanziamento indicate dall'art. 67, comma 2 del CCNL 21.5.2020 ed in particolare:
 - dall'art.67 comma 2 lett. a (a decorrere dall'anno 2019 incremento di € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015);

- dall'art.67 comma 2 lett. b (differenze tra gli incrementi contrattuali a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali);
 - dall'art. 67 comma 2 lett. c (incremento pari alla R.I.A. ed agli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio nell'anno precedente, nel mentre i ratei relativi all'anno in corso finanziano la parte variabile del Fondo);
- ✓ **Determinazione delle risorse variabili** in conformità all'art. 67 comma 3 del CCNL di comparto siglato il 21.5.2018, previo atto di indirizzo della Giunta comunale in merito alla previsione di risorse aventi carattere di eventualità.

2. VERIFICA DEL RISPETTO DEI LIMITI DI LEGGE E DECURTAZIONI DEL FONDO

- ✓ **Rispetto del tetto del salario accessorio 2016 (art. 23 co. 2 D.Lgs. n. 75/2017).**

L'art. 23 co. 2 del D.Lgs. n. 75/2017 dispone che, 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 comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

Contestualmente viene disposta, con la medesima decorrenza del 1.1.2017, l'abrogazione dell'art. 1 co. 236 L. 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di stabilità 2016), che aveva previsto, a decorrere dal 1.1.2016, il divieto di superamento del tetto delle risorse destinate al salario accessorio nell'anno 2015, con la previsione dell'obbligo di riduzione in caso di diminuzione del personale in servizio, ma tenendo conto delle capacità assunzionali dell'Ente.

Con il che risulta evidente che l'art. 23 co. 2 del D.Lgs. n. 75/2017 ha introdotto una disciplina analoga a quella vigente per il 2016, fatto salvo il venir meno del concorrente obbligo di riduzione del fondo in proporzione alle cessazioni dal servizio (cfr. Sezione regionale di controllo per la Liguria, del. 64/2017/PAR).

Quanto alle voci da ricomprendere nel tetto di spesa previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017 deve ritenersi, in linea con il consolidato orientamento della magistratura contabile (cfr. Sez. controllo Lombardia n. 54/2018/PAR, Sez. controllo Toscana n. 277/2019/PAR e, da ultimo, Sez. controllo Puglia n. n. 27/2019/PAR), che nel computo del tetto di spesa previsto dalla menzionata disposizione rientrano, se non diversamente previsto dalla legge, tutte le risorse stanziare in bilancio dall'ente con destinazione al trattamento accessorio del personale.

Con riferimento al personale non dirigente del comparto Funzioni locali, l'assoggettamento del trattamento accessorio alla disciplina dell'art. 23 co. 2 D.Lgs. n. 75/2017 trova conferma nell'art. 67, co. 7 del CCNL 21.5.2018, in cui si stabilisce espressamente che "La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15 comma 5, deve avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017."

Ciò vale anche in riferimento al trattamento accessorio dei Segretari comunali, come da ultimo precisato dalla Sezione di controllo per la Puglia con Del. n. 27/2019/PAR, con la quale, riportandosi all'analogo orientamento già espresso da altro giudice contabile (Sez. controllo Lombardia n. 116/2018/PAR), si evidenzia che "...esistono pronunce consolidate (tra le molte, la delibera

30/2010/PAR della Sezione regionale di controllo per la Sardegna) circa il fatto che, da una parte, gli aumenti della retribuzione di posizione di cui all'art. 41, commi IV e V del citato CCNL possono essere concessi solo nei limiti delle risorse disponibili e nel rispetto della capacità di spesa del singolo Comune concedente, dall'altra vale il principio generale da rispettare che il limite alla spesa è l'importo imposto dalla regola finanziaria vigente. Per il 2017 opera come tetto l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale (non ai singoli fondi contrattuali, cfr. Sez. Autonomie, Del. n. 26/2014/QMIG e n. 34/2016/QMIG), parametrato al corrispondente importo determinato per l'anno 2016". Quindi, "poiché il limite ex art. 23, co. 2 del d.lgs. n. 75/2017 deve essere applicato alle risorse destinate al trattamento accessorio del personale nel suo ammontare complessivo e non con riferimento ai fondi riferiti alle singole categorie di personale, ciò che rileva non è l'omogeneità settoriale dei valori di riferimento, ma la finalità generale di inclusione, nell'ambito del tetto più volte citato, di tutte le somme complessivamente destinate al trattamento accessorio del personale" (cfr. Sezione controllo Puglia, Del. n. 27/2019/PAR).

✓ **Risorse escluse dal limite dell'art. 23 co. 2 D.Lgs. n. 75/2017.**

Il D.L. n. 135 del 14 dicembre 2018, recante "Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione", convertito in L. 11 dicembre 2019, n. 12, che all'art. 11, rubricato "Adeguamento dei fondi destinati al trattamento economico accessorio del personale dipendente della pubblica amministrazione", dispone la non applicabilità dell'art. 23 co. 2 del D.Lgs. n. 75/2017, tra gli altri, anche agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75/2017, dai CCNL, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'art. 48 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico.

Con la disposizione in parola il legislatore, nel recepire le conclusioni cui era già pervenuta, in via ermeneutica, la Corte dei Conti – Sezione Autonomie con delibera n. 19/SEZAUT/2018/QMIG, esclude dal tetto del salario accessorio 2016 le risorse stabili di cui all'art. 67, co. 2, lett. a) – incremento di € 83,20 per ogni unità in servizio al 31.12.2015 e b) – riallineamento P.E.O. del CCNL Funzioni Locali 21.5.2018, oltre alle eventuali ulteriori risorse addizionali previste dalle future tornate contrattuali.

Le ulteriori voci che vanno in deroga al tetto del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa sono state individuate in modo non estensivo dalla magistratura contabile e della Ragioneria Generale dello Stato.

Quest'ultima, in particolare, nel parere n. 257831 del 18 dicembre 2018 ha così riepilogato, con specifico riferimento al comparto Regioni ed autonomie locali, le tipologie di risorse finanziarie che si ritiene possano essere escluse dal calcolo del limite previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017, indicando altresì i correlati riferimenti interpretativi formulati dallo stesso dicastero dell'Economia e dalla magistratura contabile:

- Somme non utilizzate del fondo dell'anno precedente. Come si documenterà oltre, trattasi delle sole economie di parte stabile;
- Somme non utilizzate delle risorse per il lavoro straordinario dell'anno precedente stabile;
- "Compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli all'amministrazione con condanna alle spese della controparte di cui all'art. 9 del decreto legge n. 90/2014;
- "Risorse in conto terzi individuale e conto terzi collettivo, in particolare in relazione ai fondi dell'Unione europea";

- “Economie aggiuntive derivanti dai piani di razionalizzazione ex articolo 16 commi 4 e 5 d.l. n. 98/2011” (come indicato anche dalla Corte dei Conti - Sezione di controllo per la regione Veneto con deliberazione n. 513/2012; Sezione di controllo per la regione Lombardia con deliberazione n. 324/2014; Sezione di controllo per la regione Emilia Romagna con deliberazione n. 136/2017, e indicato nelle relazioni illustrativa e tecnica al d.lgs. n. 75/2017);
- (Dal 1° gennaio 2018) Incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 D.Lgs. n. 50/2016;
- Compensi ISTAT (vedi anche circolare MEF-RGS n. 16/2012 e Corte dei Conti - Sezione delle autonomie con deliberazione n. 13/2015);
- Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione e conto terzi di cui all’articolo 43 della legge n. 449/1997”, per come precisato dalla sezione di controllo della Corte dei Conti della Liguria n. 105/2018 “limitatamente ai rapporti con soggetti privati”;
- Fondi di derivazione dell’Unione europea” (si vedano le deliberazioni della sezione autonomie della Corte dei conti n. 26/2014, n. 20/2017 e n. 23/2017);
- “Prestazioni personale polizia locale con oneri conto terzi di cui all’articolo 22, comma 3 bis, d.l. n. 50/2017, come indicato nella nota interpretativa della Conferenza stato città ed autonomie locali del 26 luglio 2018”, cioè quelli per manifestazioni di privati che versano al comune gli oneri necessari per l’intervento della polizia locale. Il parere chiarisce che entrano invece nel tetto del fondo per le risorse decentrate “gli incentivi alla polizia locale derivanti da contravvenzioni ex articolo 208 del Codice della Strada, come indicato dalla Corte dei Conti - Sezione di controllo per il Piemonte con deliberazione n. 257/2012; Sezione di controllo per il Lazio con deliberazione n. 222/2014; Sezione di controllo per la Liguria con deliberazione n. 30/2018.

✓ **Adeguamento del limite previsto dall’art. 23 co. 2 del D.Lgs. n. 75/2017 a decorrere dal 20 aprile 2020 (art. 33 D.L. n. 34/2019).**

Con il D.L. n. 34 del 30 aprile 2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 58 del 28 giugno 2019, recante “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi” (c.d. “Decreto crescita”), il legislatore è intervenuto ancora una volta sull’ampia tematica della spesa di personale nelle pubbliche amministrazioni, sia in riferimento alla materia delle assunzioni che in riferimento alla materia del salario accessorio.

In particolare, con l’art. 33 co. 2 del D.L. n. 34/2019 si dispone che *“Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all’articolo 23, co. 2 del decreto legislativo 27 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”*.

In attuazione delle predette disposizioni è stato emanato il D.P.C.M. 17 marzo 2020, recante *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, le cui disposizioni, comprese quelle in materia di trattamento economico accessorio contenute nell’articolo 33, co. 2 del D.L. n. 34/2019, si applicano ai comuni con la medesima decorrenza del 20 aprile 2020 fissata per il nuovo regime assunzionale, secondo quanto previsto dall’art. 1, comma 2 del medesimo D.M. e come ulteriormente chiarito dalla Circolare esplicativa del 13 maggio 2020, adottata dai Ministri per la Pubblica Amministrazione, dell’Economia e Finanze e dell’Interno e pubblicata nella G.U. Serie Generale n. 226 dell’11 settembre 2020.

Pertanto, a decorrere dal 20 aprile 2020, il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 deve essere adeguato 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.

Per la Sezione regionale di controllo della Lombardia (Del. n. 95/2020/PAR), ai fini del calcolo del valore medio pro capite, *"occorre procedere sommando il valore del Fondo per la contrattazione decentrata con il valore complessivo delle risorse destinate al finanziamento delle P.O. e dividere l'importo risultante per il numero di tutti i dipendenti in servizio al 31.12.2018, comprese le posizioni organizzative"* in quanto l'interpretazione letterale dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 non consente una scissione tra le due componenti ed inoltre *"anche sotto un profilo logico e pragmatico non sarebbe di nessuna utilità considerare in maniera distinta le risorse delle P.O. per determinare un valore medio delle stesse non solo per la diversificazione notevole dei valori che possono interessare le posizioni organizzative, ma soprattutto perché in caso di costituzione di nuove posizioni organizzative la norma non consentirebbe una variazione in aumento del suddetto valore medio"*.

Nel merito delle corrette modalità operative di adeguamento del limite della retribuzione accessoria di cui all'art. 23 co. 2 del D.Lgs. n. 75/2017, è intervenuta la Circolare MEF – Dip.to della Ragioneria Generale dello Stato Prot. N. 179877 del 01/09/2020, con la quale viene chiarito che *"... la misura dell'incremento del limite a seguito dell'assunzione a tempo pieno di una singola unità di personale, è quantificato dal rapporto tra le seguenti due grandezze:*

- 1. fondo per la contrattazione integrativa 2018, come certificato dal collegio dei revisori dei conti ai sensi dell'articolo 40-bis, primo comma del d.lgs. 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 D.Lgs. n. 50/2016, eccetera);*
- 2. personale in servizio al 31 dicembre 2018 destinatario del fondo di cui al punto precedente (andrà quindi a titolo esemplificativo compreso il personale a tempo determinato, il personale con rapporto di lavoro part-time, il personale comandato presso l'amministrazione che accede al fondo, ed escluso il personale comandato esternamente all'amministrazione che non vi accede, ecc.*

... 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, 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).

....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."

La quantificazione che precede va effettuata un'unica volta (in quanto la norma non prevede modifiche di tale misura) e distintamente per ciascuna categoria di personale interessata, avendo cura, secondo quanto testualmente previsto dalla Circolare, *di effettuare un calcolo distinto per ciascuna categoria di dipendenti (Dirigenza dell'area sanità, dirigenti professionali, tecnici ed amministrativi e dipendenti del comparto nel caso del Servizio sanitario nazionale e dirigenti e personale del comparto nel caso delle autonomie territoriali)*".

Si prevede inoltre che *"...concluso l'esercizio di riferimento e verificato pertanto l'effettivo incremento di personale, siano operati gli eventuali interventi compensativi come di seguito suggerito:*

i. Previsione ex-ante di una quota di risorse aggiuntive, sulla base delle previsioni contenute nel piano triennale delle assunzioni e di una tempistica ritenuta ragionevole dei connessi procedimenti assunzionali, corrette per le cessazioni prevedibili ad esempio in considerazione del raggiungimento del limite di età pensionabile di taluni dipendenti.

ii. Finalizzazione prudenziale di tali risorse aggiuntive, in sede di contratto integrativo, alla sola remunerazione degli istituti del trattamento accessorio del personale neo-assunto (es. la retribuzione di posizione mensile del personale dirigente del personale neo-assunto e gli istituti connessi alle condizioni di lavoro), nel corso dell'anno di riferimento.

iii. Previsione di verifiche a consuntivo volte a correggere gli eventuali scostamenti della previsione di cui al punto i.

iv. Previsione vincolante che, a conclusione dell'anno di riferimento ed a seguito delle verifiche operate a consuntivo, l'adeguamento del limite in aumento o in diminuzione dovrà essere operato su basi certe e che verranno in ogni caso effettuati i necessari adeguamenti compensativi. Gli adeguamenti compensativi operati a consuntivo, di norma, possono consentire alla generalità dei dipendenti di beneficiare, nel medesimo anno, delle eventuali risorse che dovessero residuare in considerazione del minore accessorio tipicamente riconosciuto ai neo-assunti rispetto alla media prevista dalla norma stessa. In caso di atteggiamento non prudenziale che comporti una maggiore erogazione, è comunque possibile un bilanciamento in particolare a valere sulle risorse non ancora utilizzate a chiusura dell'esercizio di riferimento (ad esempio, in presenza di cessazioni di personale non previste o comunque in caso di non integrale utilizzo delle risorse). Qualora non fossero sufficienti le compensazioni sopra individuate è possibile recuperare, in autotutela, le risorse erogate in eccesso, ancorché dopo un anno, sulla base di quanto previsto dall'articolo 40, comma 3-quinquies del decreto legislativo n. 165/2001, laddove ne sussistano i presupposti".

3. IL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE DEL COMUNE DI SAN PIETRO VERNOTICO

Tanto premesso in punto di diritto e venendo allo specifico del Comune di San Pietro Vernotico, è necessario rammentare che:

- Con deliberazione del Commissario Straordinario n. 57 del 14/12/2017, adottata con i poteri della Giunta Comunale ed integrata con deliberazione n. 82/2017, nonché, ulteriormente, con deliberazione di Giunta Comunale n. 107 del 29/12/2018, sono state impartite al Responsabile del Servizio Risorse Umane ed Organizzazione direttive finalizzate alla revisione delle modalità costitutive del "Fondo risorse decentrate" disciplinato dal CCNL

- 01/04/1999, “avendo cura di verificare le disposizioni normative e contrattuali precedenti che incidono sulla sua quantificazione”;
- la deliberazione commissariale n. 57 del 14/12/2017 ha dato impulso ad una complessa e articolata attività di revisione delle modalità costitutive dei Fondi per le risorse decentrate, portata a compimento il 14 dicembre scorso. Ed invero:
 - a) Il procedimento di ricostruzione dei Fondi per le Risorse Decentrate è stato definito, quanto alle annualità 1993/1999, 2003/2004 e 2010/2016, con determinazione n. 1000 del 3 dicembre 2020 a firma del Segretario Generale dell'Ente, munita del parere favorevole dell'Organo di Revisione contabile reso con verbali n. 161 del 02/12/2020 e n. 162 del 03.12.2020;
 - b) Per le annualità 2017/2018/2019, la ricostruzione dei Fondi decentrati è stata definita con Determinazione n. 1053 del 14 dicembre 2020, anch'essa munita di positiva certificazione dell'Organo di Revisione contabile, reso con verbale n. 167 del 11/12/2020,

In base al quadro normativo vigente, la corretta quantificazione del Fondo 2021 presuppone la disponibilità dei valori di riferimento relativi a:

- Fondo 2016 (necessario per la corretta quantificazione del tetto al salario accessorio previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017);
- Fondo 2017 (necessario per la corretta quantificazione dell'importo unico consolidato previsto dall'art. 67 del vigente CCNL di comparto 21.5.2018);
- Fondo 2018 (necessario per la corretta quantificazione dell'adeguamento del limite 2016 alla quota media di salario accessorio 2018 previsto dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e successiva legge di conversione).

✓ **Determinazione risorse stabili 2021.**

Come detto, l'art. 67 comma 1 del CCNL di comparto 21.5.2018 prevede quanto segue: *“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” ...*

Pertanto, al fine di procedere alla costituzione del Fondo Risorse Decentrate di parte stabile - anno 2021, le “voci storiche” di alimentazione del fondo costituenti l'“unico importo consolidato” di cui all'art. 67 comma 1 del CCNL 21.5.2018 sono state allineate alle risultanze della ricostruzione del Fondo – anno 2017 di cui alla Determinazione n. 1053 del 15.12.2020.

Di seguito di riporta la tabella contenente il dato del riallineamento delle voci storiche di alimentazione del Fondo – anno 2017 alle risultanze della revisione del Fondo anno 2017 (Det n. 1053/2020):

RISORSE STABILI - IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART. 67 COMMA 1 CCNL 21.5.2018)				
Definizione tipo risorsa	ANNO 2016		ANNO 2017	
	VALORE INIZIALE (Det. N. 558/2016)	VALORE RICALCOLATO (Det. N. 1000 /2020)	VALORE INIZIALE	VALORE RICALCOLATO (Det. N. 1053 /2020)
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 (ART. 31 COMMA 2 CCNL 22.1.2004)	€ 179.543,94	€ 172.843,16	€ 179.543,94	€ 172.843,16
INCREMENTI CCNL 2002-05(ART. 32 CO. 1,2,7 CCNL 22.1.2004)	€ 20.658,04	€ 20.373,02	€ 20.658,04	€ 20.373,02
INCREMENTI CCNL 2004-2005(ART. 4 CO. 1,4,5 CCNL 9.5.2006)	€ 7.913,42	€ 9.517,84	€ 7.913,42	€ 9.517,84
INCREMENTI CCNL 2006-2009(ART. 8 CO. 2,5,6 E 7 CCNL 11.4.2008)	€ 10.277,17	€ 10.750,28	€ 10.277,17	€ 10.750,28
RISPARMI EX ART. 2, COMMA 3 D.LGS. 165/2001				
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO (DICH. CONGIUNTA N. 14 CCNL 22.1.2004 - N. 4 CCNL 9.5.2006 - N. 1 CCNL 2008-09)	€ 8.322,39	€ 13.641,51	€ 6.994,36	€ 12.505,72
R.I.A E ASSEGNI AD PERSONALE PERSONALE CESSATO (Art. 4 comma 2 ccnl 200-2001) - CESSAZIONI - fino al 31.12.2016	€ 43.206,65	€ 43.039,69	€ 46.778,47	€ 43.039,69
R.I.A E ASSEGNI AD PERSONALE PERSONALE CESSATO (Art. 4 comma 2 ccnl 200-2001) - CESSAZIONI - Importo anno 2017*				€ 3.571,79
A DETRARRE				
RIDUZIONE FONDO PER TRASFERIMENTO PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE	-€ 20.000,00	-€ 20.000,00		-€ 20.000,00
TOTALE RISORSE STABILI	€ 249.921,61	€ 250.165,50	€ 272.165,40	€ 252.601,50

In aggiunta all'importo unico consolidato, sono state quantificate le seguenti specifiche voci di alimentazione delle risorse decentrate di parte stabile previste dal CCNL 21.5.2018:

- art.67 comma 2 lett. a): incremento di € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015 - (solo dal 2019 e successivi). Alla data del 31.12.2015 erano presenti in servizio n. 43 unità di personale comprensive dei dipendenti a tempo indeterminato e determinato, sia a tempo pieno che a tempo parziale, e che per effetto dell'art.67, comma 2, lett. a), del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 le risorse stabili del fondo devono essere incrementate di Euro 83,20 per ogni unità del suddetto personale, il fondo di cui all'art. 67 comma 1 del CCNL 21.5.2018 viene incrementato di una quota pari ad Euro **3.577,60** - *Rif. prospetto di dettaglio allegato sub A1.*

- art.67 comma 2 lett. b): differenze tra gli incrementi contrattuali riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali. Il

prospetto di dettaglio dei costi delle progressioni economiche riferiti al personale in servizio, distinti tra costo storico a carico del Fondo (€ 71.608,12) e costo totale attuale delle progressioni economiche (€ 74.323,82) evidenzia un differenziale per incrementi PEO pari a € 2.715,70 - Rif. *prospetto di dettaglio allegato sub A2*.

- art.67 comma 2 lett. c) – parte stabile e 67 comma 3 lett. d) –parte variabile: incremento pari alla R.I.A. non più corrisposta al personale cessato dal servizio nell'anno precedente (parte stabile) e ratei relativi all'anno in corso (parte variabile), con le seguenti risultanze – Rif. *prospetto di dettaglio allegato sub A3*:

RECUPERO RIA ED ASSEGNI AD PERSONAM CESSATI ANNI PRECEDENTI DAL 2017			
ANNO CESSAZIONE	COGNOME E NOME DIPENDENTE CESSATO	IMPORTO RIA/ASS AD PERSONAM	NOTA
2017	Micelli Anna Lucia*	0,00	QUOTA PARTE STABILE FONDO 2018
2017	Verdura Michele*	0,00	QUOTA PARTE STABILE FONDO 2018
2017	Elia Fernando*(rateo)	237,42	QUOTA PARTE STABILE FONDO 2018
TOTALE		237,42	TOTALE PARTE STABILE FONDO 2018
2018	Marino Maria	821,60	QUOTA PARTE STABILE FONDO 2019
TOTALE		1.059,02	TOTALE PARTE STABILE FONDO 2018
2019	Liaci Giusto	601,77	QUOTA PARTE STABILE FONDO 2020
TOTALE		1.660,79	TOTALE PARTE STABILE FONDO 2020
2020	Serio Emilio	601,77	QUOTA PARTE STABILE ANNO 2021
2020	Mariano Roberto	0,00	QUOTA PARTE STABILE ANNO 2021
2020	Goduto Pietro	475,15	QUOTA PARTE STABILE ANNO 2021
TOTALE		2.737,71	TOTALE PARTE STABILE FONDO 2021
RECUPERO RIA ED ASSEGNI AD PERSONAM CESSATI ANNO IN CORSO			
2021	De Paola Francesco	454,98	QUOTA PARTE VARIABILE FONDO 2021
2021	Pennetta Augusto	23,35	QUOTA PARTE VARIABILE FONDO 2021
2021	Greco Cosimo	79,21	QUOTA PARTE VARIABILE FONDO 2021
2021	Palombo Pierino	0,00	QUOTA PARTE VARIABILE FONDO 2021
TOTALE		557,54	

*RIA già contabilizzata in tutto o in parte nell'importo unico consolidato (art. 67 c. 1 CCNL 21.5.2018)

✓ Economie Fondo anno precedente

Come chiarito dapprima dalle sezioni di controllo della Corte dei conti del Molise (n. 218/2015/PAR) e del Veneto (n. 263/2016/PAR) e, successivamente, dalla Ragioneria Generale dello Stato con il parere 257831/2018, solo le risorse di parte stabile non utilizzate possono essere trasferite nell'esercizio finanziario successivo ed "acquistano la natura di entrate vincolate al

finanziamento della relativa posta contabile, in rapporto all'esercizio cui la costituzione del Fondo si riferisce", nel mentre le economie di parte variabile diventano economie di bilancio e non possono incrementare il Fondo per l'anno successivo: esse sono infatti inserite nel fondo per "finanziare il salario accessorio per la componente avente carattere di premialità e finalità incentivanti"; di conseguenza, "in virtù della specifica finalizzazione annuale e della loro natura variabile, le risorse di cui si tratta non possono né essere utilizzate per altri scopi diversi da quelli prefissati, né, a maggior ragione, essere trasportate nell'esercizio successivo in caso di non utilizzato nell'anno di riferimento".

Pertanto all'atto della provvisoria costituzione del Fondo – Anno 2021, si è proceduto alla ricognizione delle economie (intese quali somme non utilizzate né più utilizzabili) registrate a valere sul Fondo di parte stabile 2020 e sul Fondo per lavoro straordinario 2020.

I relativi importi sono stati epurati dei risparmi rivenienti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 e successiva legge di conversione n. 133/2008 (risparmi derivanti dai primi dieci giorni di assenza per malattia relativa ad ogni evento morboso), i quali diventano economie di bilancio.

La verifica effettuata, riscontrata anche con le evidenze contabili dell'Ente, ha prodotto le seguenti risultanze provvisorie, soggette a conguaglio una volta consuntivato l'utilizzo del Fondo 2020:

ECONOMIE DI PARTE STABILE 2020

A) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza a stabilità - anno 2020 (Rif. Conto annuale Tabella 15 Personale non dirigente – colonna "Costituzione")	€ 280.758,00
B) Totale decurtazioni Fondo risorse decentrate – anno 2020 (Rif. Conto annuale Tabella 15 Personale non dirigente – colonna "Costituzione")	€ 88.531,00
C) Totale risorse fisse disponibili (A-B)	€ 192.227,00
D) Somme effettivamente utilizzate ((Rif. Conto annuale Tabella 15 Personale non dirigente – colonna "Destinazione") di cui:	€ 126.930,00
E) Somme utilizzate di parte fissa (126.930,00- 1.655,00)	€ 125.275,00
F) Somme trattenute – art. 71 comma 1 del D.L. n. 112/2008 (Rif. Conto annuale – Scheda informativa 1)	€ 745,00
Economie di parte stabile 2020: C) - [E]+F]	€ 66.207,00

ECONOMIE FONDO LAVORO STRAORDINARIO 2020

	Fondo costituito	Fondo utilizzato	Differenza
A) Fondo lavoro straordinario ordinario (Rif. Conto annuale Tabella 15 Personale non dirigente)	€ 45.938,50	€ 27.689,35	€ 18.249,85
B) Straordinario Polizia Locale emerg. Covid-19	€ 4.819,00	€ 4.807,00*	€ 12,00
Totale	€ 50.757,50	€ 32.496,35	€ 18.261,85
Economie fondo lavoro straordinario 2020 riutilizzabili			€ 18.249,15

*€ 3.665,80 fondi Regione Puglia (Det. 315/2021)+€ 1.141,45 fondi statali (Det. 1106/2020)

Per espressa previsione dell'art. 2, commi 4 e 5 del CCDI di parte economica 2020, sottoscritto il 30/12/2020 " Le somme che a consuntivo risultassero inutilizzate, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008 (risparmi derivanti dai primi dieci giorni di assenza per malattia relativa ad ogni evento morboso), andranno ad incrementare, in pari misura, l'importo destinato a finanziare i compensi connessi alla performance organizzativa ed individuale del personale. 5. Allo stesso modo, andranno ad incrementare in pari misura i

compensi connessi alla Performance organizzativa ed individuale 2020 del personale anche le somma inutilizzate del Fondo per lavoro straordinario dello stesso anno”.

Pertanto dette economie, al netto di eventuali ulteriori liquidazioni per compensi accessori spettanti a valere sulla quota stabile e fatti salvi gli adeguamenti compensativi a consuntivo illustrati nel paragrafo successivo, devono essere portate ad incremento dell'importo destinato a finanziare i compensi connessi alla performance organizzativa ed individuale del personale – anno 2020 e dunque non incrementano la parte variabile del Fondo 2021.

✓ **Art. 33 D.L. n. 34/2019 – Adeguamenti compensativi a consuntivo del limite previsto dall'art. 23 co. 2 del D.Lgs. n. 75/2017 – Anno 2020.**

Con riferimento al Fondo 2020, si è proceduto alla verifica a consuntivo del personale a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2020 rispetto al dato previsionale utilizzato per l'adeguamento del limite previsto dall'art. 23 co. 2 del D. Lgs. n. 75/2017, secondo le indicazioni fornite dal MEF – Dip. n. della Ragioneria Generale dello Stato con la già richiamata Circolare Prot. N. 179877 del 01/09/2020, la quale stabilisce che:

“...l'adeguamento del limite in aumento o in diminuzione dovrà essere operato su basi certe e che verranno in ogni caso effettuati i necessari adeguamenti compensativi. Gli adeguamenti compensativi operati a consuntivo, di norma, possono consentire alla generalità dei dipendenti di beneficiare, nel medesimo anno, delle eventuali risorse che dovessero residuare in considerazione del minore accessorio tipicamente riconosciuto ai neo-assunti rispetto alla media prevista dalla norma stessa. In caso di atteggiamento non prudentiale che comporti una maggiore erogazione, è comunque possibile un bilanciamento in particolare a valere sulle risorse non ancora utilizzate a chiusura dell'esercizio di riferimento (ad esempio, in presenza di cessazioni di personale non previste o comunque in caso di non integrale utilizzo delle risorse). In caso di atteggiamento non prudentiale che comporti una maggiore erogazione, è comunque possibile un bilanciamento in particolare a valere sulle risorse non ancora utilizzate a chiusura dell'esercizio di riferimento (ad esempio, in presenza di cessazioni di personale non previste o comunque in caso di non integrale utilizzo delle risorse). Qualora non fossero sufficienti le compensazioni sopra individuate è possibile recuperare, in autotutela, le risorse erogate in eccesso, ancorché dopo un anno, sulla base di quanto previsto dall'articolo 40, comma 3-quinquies del decreto legislativo n. 165/2001, laddove ne sussistano i presupposti”.

La verifica, condotta sulla base del dato consuntivato riportato nella Tabella 12 del Conto annuale 2020 (Colonna “Mensilità”), evidenzia 475,6 mensilità totali. Tale dato, epurato delle mensilità riferite al Segretario Generale (12 mensilità) e maggiorato delle mensilità riferite al personale a tempo indeterminato che ha beneficiato dell'indennità di cui all'art. 42, comma 5-ter del D.Lgs. n. 151/2001 (valorizzata nella Tabella 13 ma non nella Tabella 12 come da indicazioni di RGS), determina a consuntivo un adeguamento compensativo in riduzione di € 8.673,65 a valere sulle economie del Fondo 2020 da finalizzare ai sensi dell'art. 2 comma 4 del CCDI 2020, il tutto come da prospetti di dettaglio allegati sub B.

Con Determinazione n. 1006 del 27.10.2021, munita del parere favorevole del Revisore unico dei conti, reso con verbale n.246 del 26.10.2021 e depositato agli atti di questo ente con prot.n. 25026 del 27.10.2021, è stato costituito come di seguito il Fondo risorse decentrate di parte stabile 2021

nonché il Fondo per lavoro straordinario 2021, nel rispetto dei criteri di cui agli articoli 67 e 68 del CCNL 21.5.2018 e delle risultanze del ricalcolo dei Fondi relativi alle annualità precedenti, effettuato con Determinazioni n. 1000/2020 e n. 1053/2020:

- a) il Fondo straordinario per l'anno 2021, nell'importo complessivo di € 45.938,50;
- b) il Fondo risorse decentrate parte stabile per l'anno 2021 per l'importo di € 193.101,73, oltre all'ulteriore importo di € 557,54 in parte variabile quale importo mensile residuo delle R.I.A. in godimento al personale cessato nell'anno in corso;

Con la stessa Determinazione:

- sono state provvisoriamente quantificate le risorse stabili vincolate nell'utilizzo in base al vigente CCNL di comparto (quota delle progressioni economiche orizzontali e dell'indennità di comparto prevista dall'art. 33 del C.C.N.L. a carico del fondo medesimo, spesa per riclassificazione del personale della ex 1^ e 2^ q.f. e della ex 5^ q.f. area di vigilanza) impegnate sui corrispondenti capitoli della retribuzione, da decurtare dal fondo per le risorse decentrate di parte stabile al fine di individuare, per differenza, la quota di fondo stabile effettivamente disponibile per la contrattazione per l'anno 2021;
- è stato disposto che, nelle more della sottoscrizione del CCDI annuale 2021 relativo all'utilizzo dei fondi per le risorse decentrate, il salario accessorio poteva essere erogato nei limiti delle risorse certe disponibili, destinate alla corresponsione degli istituti specificamente previsti dai C.C.N.L. nazionali di comparto attualmente in vigore (quota delle progressioni economiche orizzontali e dell'indennità di comparto prevista dall'art. 33 del C.C.N.L. a carico del fondo medesimo, spesa per riclassificazione del personale della ex 1^ e 2^ q.f. e della ex 5^ q.f. area di vigilanza, straordinario, turnazione e reperibilità) nei limiti dei dodicesimi mensilmente maturati nelle more della sottoscrizione del contratto decentrato annuale di parte economica relativo alla corrente annualità;
- si è demandata a successivo e separato provvedimento la quantificazione del Fondo per le risorse decentrate variabili 2021, sulla base delle linee di indirizzo fornite dalla Giunta comunale, facendo riserva di verificare in tale sede la necessità di applicare ulteriori decurtazioni/integrazioni derivanti dalle previsioni normative;
- con propria Deliberazione n. 239 del 20.12.2021, rettificata ed integrata con successiva Deliberazione n. 248 del 27/12/2021, esecutiva, la Giunta Comunale ha fornito al sottoscritto Funzionario, ai fini della costituzione della parte variabile del Fondo Risorse Decentrate del personale anno 2021, nel rispetto dei vincoli normativi, contrattuali e finanziari vigenti, le direttive per l'individuazione delle risorse decentrate variabili anno 2021 previste dall'art. 67 del CCNL di comparto del 21.5.2018;
- con la stessa Deliberazione di G.C. n. 248/2021 sono state fornite alla Delegazione Trattante di parte pubblica le linee d'indirizzo per la definizione della sessione negoziale relativa all'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2021.

Assunti quale base di calcolo i valori e gli atti di cui sopra, il Fondo per le Risorse decentrate – Anno 2021 risulta costituito come riportato nel prospetto Allegato sub A alla presente Relazione.

Il Fondo costituito è stato assoggettato alla verifica del rispetto delle seguenti norme:

✓ **Art. 33 D.L. n. 34/2019 - Adeguamento del limite previsto dall'art. 23 co. 2 del D.Lgs. n. 75/2017**

Prima di procedere alla verifica di rispetto del limite previsto dall'art. 23 co. 2 del D.Lgs. n. 75/2017, si è proceduto all'adeguamento del predetto limite in modo da garantire l'invarianza della quota media di salario accessorio ai sensi del D.L. 34/2019. Il predetto adeguamento è stato calcolato con la decorrenza prevista dal DPCM 17 marzo 2020 (20 aprile 2020) e con le modalità operative stabilite dalla Circolare MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato Prot. N. 179877 del 01/09/2020, in precedenza meglio illustrate.

Occorre precisare che, poiché le risultanze della Tabella 15 del Conto Annuale 2018 sono state modificate con la determinazione n. 1053/2020 di ricalcolo dei Fondi 2017/2018/2019 e tale modifica risulta essere stata asseverata dall'Organo di Revisione, i dati assunti quale riferimento per la quantificazione del Fondo 2018 da assumere a base del calcolo previsto dall'art. 33 D.L. 34/2019 sono quelli aggiornati di cui alla Determinazione 1053/2020, fatte salve le conseguenti rettifiche della Tabella 15 del Conto annuale 2018, per come a suo tempo compilata.

Le risultanze dei conteggi effettuati sono analiticamente riportate nella tabella allegata sub B alla presente Relazione.

✓ **Art 23 comma 2 D.Lgs. n. 75/2017 - Rispetto del limite del salario accessorio complessivo 2016 adeguato.**

Sono state effettuate le verifiche previste dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, intese ad accertare che la sommatoria delle risorse stabili e variabili non neutre dell'annualità 2020 non superi il corrispondente ammontare dell'analogo Fondo costituito per l'anno 2016, opportunamente adeguato ai sensi dell'art. 33 D.L. 34/2019 per garantire l'invarianza della quota media di salario accessorio attribuito nell'anno 2018 sia alle posizioni organizzative che al restante personale del comparto.

Le risultanze della verifica di rispetto del limite previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017, previo adeguamento dello stesso secondo quanto stabilito dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e successiva legge di conversione, sono riportate nel prospetto dimostrativo Allegato sub C alla presente Relazione.

Come già evidenziato con ampio richiamo al concorde e consolidato orientamento della magistratura contabile, nel computo del tetto di spesa previsto dall'art. 23 D.Lgs. n. 75/2017 sono state incluse tutte le risorse stanziare in bilancio dall'ente con destinazione al trattamento accessorio del personale, e dunque:

- il Fondo delle risorse decentrate;
- il Fondo per Lavoro Straordinario;
- il salario accessorio attribuito alle posizioni organizzative;
- il salario accessorio attribuito ai Segretari comunali.

Per il calcolo dei valori del salario accessorio riferiti ai segretari comunali ed alle posizioni organizzative si è fatto riferimento all'interpretazione fornita dalla Sezione Autonomie con Parere N. 26 /SEZAUT/2014/QMIG che, già in relazione all'ambito di applicazione del previgente limite al trattamento accessorio imposto dall'art. 9, comma 2-bis del D.L. n. 78/2010, chiariva come *"nel computo del tetto di spesa rientrano tutte le risorse stanziare in bilancio con vincolo di destinazione al trattamento accessorio del personale, indipendentemente da eventuali risorse derivanti da maggiori entrate"*.

Tale interpretazione, poi recepita, tra le altre, anche dalla Corte dei Conti. Sez. Regionale di controllo della Puglia con Parere n. 112/2016, è stata confermata, con specifico riguardo al nuovo limite di spesa introdotto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017, nella Deliberazione n. 172/2018 della Sezione di controllo siciliana, che così riassume la questione: *"il limite massimo di spesa di riferimento, pertanto, non può essere quello quantificato tenendo conto della ipotetica struttura organizzativa né quello relativo alle somme effettivamente erogate e riferite all'esercizio 2016, piuttosto deve essere quello rappresentato dall'ammontare delle risorse stanziare in bilancio nel medesimo esercizio finanziario, nel rispetto del contratto di lavoro e dei vincoli di finanza pubblica"*.

In questa sezione sarà pertanto documentato il valore di "pesatura" delle Posizioni Organizzative e le risorse che, avuto riguardo alla quantificazione del Fondo PP.OO. disposta con Deliberazione della Giunta comunale n. 241/2020, sono stanziare nel bilancio annuale 2021 per tale voce di salario accessorio.

Analoga rappresentazione sarà effettuata per la maggiorazione della retribuzione di posizione e per la retribuzione di risultato del Segretario Generale.

Nella ricognizione degli stanziamenti di bilancio da assumere quale riferimento per il computo del tetto al salario accessorio 2021, dovrà tenersi necessariamente conto del quadro gius-contabile introdotto con la cd. "contabilità armonizzata" dal D.Lgs n. 118/2011, che ha determinato, a far tempo dal 1.1.2015, l'obbligo di riallineare tutti i residui esistenti al 31/12 dell'anno precedente al principio della competenza finanziaria potenziata, con conseguente reimputazione alla competenze dell'anno successivo degli impegni di spesa relativi ad obbligazioni non perfezionate.

✓ **Salario accessorio posizioni organizzative**

L'assetto organizzativo in vigore dal 1° gennaio 2021 è quello approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 52/2019, n. 78 del 14/04/2020, poi modificato con Deliberazione della Giunta comunale n. 151 del 30/07/2020.

Gli incarichi di Posizione organizzativa sono stati attribuiti con Decreto sindacale n. 7 del 01.04.2020.

La pesatura PO è stata definita con Deliberazione della Giunta comunale n. 240/2020, modificata con Deliberazione di G.C. n. 132/2021.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 124 del 03/06/2021 è stato modificato temporaneamente l'assetto organizzativo vigente, dalla data del 07/06/2021 sino al 30/09/2021, salvo proroga, con l'assegnazione della responsabilità dei Servizi demografici e Stato civile al Segretario Generale.

Il budget per retribuzione di posizione e risultato 2021 delle posizioni organizzative è stato quantificato con Deliberazione della Giunta comunale n. 241/2020 in complessivi € 85.098,71, fatti salvi eventuali successivi incrementi all'esito dell'adeguamento del limite di cui all'art. 23 D.Lgs. n. 75/2017 secondo quanto disposto dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e successiva legge di conversione (invarianza quota media salario accessorio 2018).

Allo stato, sulla base dell'atto deliberativo da ultimo richiamato:

- lo stanziamento per **'indennità di posizione** alle PP.OO. è quantificabile in € **72.334, 00, oltre oneri riflessi e IRAP.**

- lo stanziamento per **indennità di risultato** alle posizioni organizzative è quantificabile in € **12.764,71 oltre oneri riflessi e IRAP.**

Tutto quanto precede trova rappresentazione nella seguente Tabella:

ART. 23 D. LGS. N. 75/2017 - FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE		
CAPITOLO DI BILANCIO	DESCRIZIONE	2021*
5289	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	€ 72.334,00
5290	RETRIBUZIONE DI RISULTATO	€ 12.764,71
		€ 85.098,71

✓ **Salario accessorio Segretario Generale**

In base all'art. 42 del CCNL di comparto 16.5.2001, ai segretari comunali e provinciali è dovuta, nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della capacità di spesa di ciascun Ente, una retribuzione di risultato di importo non superiore al 10 % del monte salari riferito a ciascun segretario nell'anno di riferimento. La corresponsione della retribuzione di risultato, sia per diritto che per misura, è subordinata al conseguimento degli obiettivi assegnati e dei risultati conseguiti, da verificare a consuntivo in base al sistema di valutazione delle Performance adottato dall'Ente.

Secondo quanto chiarito dall'Aran (Orientamento SEG_046/2016) la nozione di "monte salari" da porre a base di calcolo della retribuzione di risultato di cui all'art. 42 del CCNL segretari comunali 16.5.2001, ricomprende tutte le somme corrisposte nell'anno di riferimento, determinate sulla base dei dati inviati da ciascun ente, ai sensi dell'art. 60 del D.Lgsn.165/2001, in sede di rilevazione dei dati per il conto annuale. Tali somme ricomprendono dunque quelle corrisposte a titolo di trattamento economico sia principale che accessorio, ivi comprese le incentivazioni, al netto degli

oneri accessori a carico dell'ente e con esclusione degli emolumenti non correlati ad effettive prestazioni lavorative (assegni per il nucleo familiare, indennità di trasferimento, indennità di mensa, somme corrisposte a titolo di equo indennizzo, ecc.). Sono esclusi, altresì, gli emolumenti arretrati relativi ad anni precedenti, ove corrisposti nell'anno di riferimento.

Nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa, gli Enti hanno altresì facoltà, in base all'art. 41 comma 4 del CCNL di categoria del 16.5.2001, di corrispondere ai Segretari comunali una maggiorazione della retribuzione di posizione in misura compresa tra il 10% e il 50%, a fronte delle funzioni aggiuntive agli stessi assegnate. L'art. 107, comma 4, del nuovo CCNL Segretari 17.12.2020 prevede che "Fermo restando quanto previsto dai commi 1, 2 e 3, ai soli fini dell'attuazione delle previsioni di cui all'art. 41, comma 4, del CCNL del 16.05.2001 continuano a trovare applicazione gli importi annui lordi complessivi, per tredici mensilità, delle retribuzioni di posizione definiti dall'art. 3, comma 2, del CCNL del 16.05.2001 relativo al biennio economico 2000 – 2001". Condizioni e modalità di determinazione della suddetta maggiorazione sono tuttora stabilite dall'art. 1 del CCNL integrativo nazionale di comparto 22.12.2003 e dal CCNL integrativo del 16 gennaio 2009.

Nell'anno 2021 tali voci di salario accessorio devono essere calcolate, nella misura analiticamente riportata nella tabella che segue:

- a) al Segretario Generale dott. Cannazza Pierluigi, per il servizio reso presso l'Ente dal 1/1/2021 al 23/04/2021 (dal 01/01/2021 al 28/02/2021 in Segreteria convenzionata con il Comune di Porto Cesareo e con oneri a carico del Comune di San Pietro Vernotico al 63%), nonché
- b) al Segretario Generale dott. Cosimo Antonio Passiatore, che presta servizio presso l'Ente dal 28/04/2021:

ART. 23 D.LGS. N. 75/2017 - SALARIO ACCESSORIO SEGRETARIO COMUNALE							
PERIODO	SEGRETARIO GENERALE	A)Maggiorazione annua per funzioni aggiuntive(art. 41 comma 4 CCNL Segretari 16.5.2001)		B)Retribuzione risultato annua (max 10% trattamento economico inclusi diritti rogito)		TOTALE ANNUO	TOTALE RAPPORTATO AL PERIODO DI SERVIZIO
		IMPORTO ANNUO 2021	IMPORTO PERIODO DI SERVIZIO	IMPORTO ANNUO 2021	IMPORTO PERIODO DI SERVIZIO		
DAL 1° GENNAIO AL 23 APRILE 2021 (Decreto di nomina n. 14 del 13/07/2020)	CANNAZZA Pierlugi (Rif. Decreto attribuzione funzioni aggiuntive n. 18 del 03 settembre 2020, confermato fino a scadenza incarico con Decreto n. 5 del 11 marzo 2021)*	€ 9.296,22	€ 2.917,98	€ 12.513,65	€ 3.927,90	€ 21.809,87	€ 6.845,88
DAL 28 APRILE AL 31 DICEMBRE 2021 (Decreto di nomina n. 8 del 28/04/2021)	PASSIATORE Cosimo Antonio (Rif. Decreto attribuzione funzioni aggiuntive n. 10 del 18 maggio 2021)**	€ 9.296,22	€ 5.758,49	€ 8.505,00	€ 5.740,88	€ 17.801,22	€ 11.499,37
							€ 18.345,24

Per l'anno 2021 lo stanziamento per maggiorazione della retribuzione di posizione dei Segretari Generali è quantificabile in € 8.676,47 oltre oneri riflessi e IRAP.

Lo stanziamento per **retribuzione di risultato** ai Segretari Generali è quantificabile in € 9.668,77 oltre oneri riflessi e IRAP.

FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO

Nella Relazione allegata alla Determinazione n. 731/2020, avente ad oggetto la ricostruzione dei Fondi decentrati dal 2010 al 2016 si fa rinvio, quanto al Fondo per lavoro straordinario 2016, al valore documentato nella sezione relativa al corrispondente Fondo dell'anno 2010 della Relazione allegata alla determinazione n. 477 del 11/6/2020.

Detto valore, pari a € 24.084,15 viene riproposto, senza alcuna variazione, nella Determinazione n. 957/2020, di rettifica ed integrazione del ricalcolo dei Fondi per gli anni 2010/2016 nonché, da ultimo, nelle Determinazioni n. 1000/2020 (ricostruzione Fondi 1993/1999, 2003/2004, 2010/2016) e n. 1053/2020 (Ricostruzione Fondi 2017, 2018 e 2019).

La quantificazione del Fondo per lavoro straordinario 2021 è stata pertanto allineata al valore alle risultanze del Fondo 2016, così come ricalcolato con le richiamate determinazioni.

Per omogeneità di calcolo tra le annualità considerate non si è tenuto conto delle riduzioni del Fondo disposte per l'anno 2016 e destinate ad incrementare di pari importo il Fondo delle risorse decentrate di parte variabile ex art 15 comma 1 lett. m) del CCL 1.4.1999 .

La consistenza del Fondo per lavoro straordinario 2021 è riportata nella seguente Tabella:

FONDO LAVORO STRAORDINARIO 2021			
Voci di alimentazione/riduzione	ANNO 2016		ANNO 2021
	VALORE INIZIALE	VALORE RICALCOLATO (Det. N. 731/2020 e 957/2020)*	VALORE PROVVISORIAMENTE CALCOLATO
Fondo straordinario 1998-Art. 31 c. 2 lett. a) CCNL 06/07/1995 (al netto della decurtazione del 15%)	€ 53.144,21	€ 55.776,20	€ 55.776,20
Decurtazione 3% decorrenza 31.12.199 a valere per l'anno 2000-Art. 14 c. 4 CCNL 1/4/1999	-€ 1.594,33	-€ 1.673,29	-€ 1.673,29
Ulteriori decurtazioni destinate al finanziamento delle risorse variabili (art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999)	-€ 21.854,37		
Decurtazione straordinario personale ATA - applicazione con decorrenza dall'anno 2000		-€ 8.164,41	-€ 8.164,41
Fondo straordinario 2010	€ 29.695,51	€ 45.938,50	€ 45.938,50
TOTALE	€ 29.695,51	€ 45.938,50	€ 45.938,50
Consolidamento decurtazione anni 2011-2014 dal 2015 in poi-DL 78/2010	-€ 4.549,35		
Decurtazione anno 2016 in relazione al personale cessato	-€ 1.156,72		

FONDO LAVORO STRAORDINARIO	€ 23.989,44	€ 45.938,50	€ 45.938,50
----------------------------	-------------	-------------	-------------

RISORSE STABILI VINCOLATE NELL'UTILIZZO

UTILIZZO RISORSE STABILI A DESTINAZIONE VINCOLATA	IMPORTI
Art. 17 c. 2 lett. b) - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Fondo per Progressioni orizzontali (Allegato A2)	€ 74.323,82
Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità di comparto.(Allegato A4)	€ 18.701,82
Art. 7, c.7 CCNL 31/3/99, art. 31, c.7 CCNL 14/9/2000 e art. 6 CCNL 5/10/2001 - Riclassificazione area di vigilanza ed ex 1^ e 2^ q.f. (Circolare RGS n. 12/2011)- (Allegato A5)	€ 423,74
Art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Incremento indennità personale educativo asili nido.	€ -
Art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	€ -

In conformità alla raccomandazione espressa con Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012, prima di essere recepita in un formale atto determinativo la costituzione del Fondo per le risorse decentrate stabili e variabili e del Fondo per Lavoro Straordinario dovrà acquisire la positiva certificazione dell'Organo di Revisione ai fini della validazione della compatibilità economica prevista dall'art. 40-bis, primo comma del d.lgs. n. 165/2001.

Il Fondo di parte stabile 2021 ed il Fondo per lavoro straordinario 2021, costituiti con Determinazione n. 1006 del 27.10.2021, sono stati già positivamente certificati dall'Organo di Revisione ai fini della validazione della compatibilità economica prevista dall'art. 40-bis, primo comma del d.lgs. n. 165/2001, giusta verbale n.246 del 26.10.2021, depositato agli atti di questo ente con prot. n. 25026 del 27.10.2021,

Allegati:

Allegato A: Fondo Risorse Decentrate di parte stabile e variabile 2021.

Allegato A1: Prospetto incremento quota stabile per dipendenti in servizio al 31.12.2015 (€ 83,20).

Allegato A2: Prospetto di riallineamento P.E.O..

Allegato A3: Prospetto incremento R.I.A.

Allegato A4: Prospetto indennità di comparto

Allegato A5: Prospetto riclassificazione ex I e II q.f.

Allegato B: Tabella di calcolo dell'adeguamento del limite previsto dall'art. 23 D.Lgs. N. 75/2017 (art. 33 D.L. 34/2019) – Dati previsionali 2021 e consuntivi 2020.

Allegato B1: Tabella 15 Conto annuale 2018+ Fondo 2018 ricalcolato.

Allegato B2: Prospetto cedolini al 31.12.2018 per adeguamento limite 2016.

Allegato B3: Tabelle 12 e 13 Conto annuale 2020.

Allegato B4: Prospetto cedolini al 31.12.2021 per adeguamento limite 2016.

Allegato C: Prospetto di verifica limite anno 2021 in riferimento al valore 2016.

Il Vice Segretario Generale-Responsabile Area II
Dott.ssa Addolorata Tafuro

18

Firmato digitalmente da
ADDOLORATA TAFURO

O = COMUNE DI SAN PIETRO VERNOTICO
SerialNumber = TINIT-TFRDLR70L60119F
C = IT
Data e ora della firma: 29/12/2021 19:44:18