



COMUNE DI MEDOLLA

PROVINCIA DI MODENA

Piazza della Repubblica 1 – 41036 MEDOLLA

Proposta n. 1212

COPIA

DETERMINAZIONE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

SERVIZIO PERSONALE

N. N. 18 DEL 29/01/2024

OGGETTO: Costituzione del Fondo Risorse Decentrate del personale dipendente. Anno 2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE GIURIDICO DELL' UNIONE COMUNI MODENESI AREA NORD

Premesso che a far data dal 1.06.2018, le funzioni relative all'amministrazione ed al funzionamento delle attività a supporto delle politiche generali del personale sono trasferite all'Unione Comuni Modenesi Area Nord, ai sensi della convenzione rep. 858, sottoscritta in data 2.5.2018, dai Comuni di Camposanto, Cavezzo, Concordia sulla Secchia, Medolla, Mirandola (recesso dal 1° Gennaio 2023), San Prospero e dall'Unione Comuni Modenesi Area Nord, a cui ha aderito il Comune di San Possidonio, con deliberazione di C.C. n.41/2020, dando atto che, per effetto della predetta convenzione, le competenze relative alla responsabilità di procedimento sono attribuite ai dipendenti del servizio personale dell'Unione;

Considerato che:

- in data 21.05.2018 è stato sottoscritto il CCNL Comparto Funzioni Locali, 2016-2018, riguardante gli Enti Locali precedentemente ricompresi nel Comparto Regioni-Autonomie Locali, il quale ha disciplinato ex novo il sistema di costituzione del Fondo Risorse Decentrate a valere dall'anno 2018 ed altresì riformulato diversi istituti giuridici ed economici che hanno riflessi sui contenuti del contratto decentrato integrativo;

- il nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali, 2019-2021 sottoscritto il 16.11.2022, conferma le previgenti disposizioni contrattuali, disciplinanti la composizione della delegazione trattante di parte datoriale, prevedendo all'art.7, comma 3 che "i componenti della delegazione trattante di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti", ai fini della contrattazione integrativa decentrata;

- il predetto CCNL 2019-2021 del 16.11.2022, prevede l'applicazione a valere dall'anno 2023, nei tempi e modi ivi richiamati, di una serie di istituti e strumenti afferenti al trattamento accessorio del personale, quali le progressioni economiche all'interno delle aree (art.14), il nuovo sistema di classificazione professionale (artt.78 e ss), nonché la nuova disciplina di costituzione e destinazione del fondo (artt.79 e ss.);

Considerato che, in materia di Fondo Risorse Decentrate e contrattazione collettiva integrativa, relativi all'anno 2023, si precisa quanto segue:

> il sistema delle relazioni sindacali vigente e, in particolare, le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa su cui le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale sono chiamate a stipulare accordi sono disciplinate dal CCNL per il personale dipendente degli Enti Locali nonché dalle disposizioni dei D.Lgs. 165/2001 e D.Lgs 150/2009 e da ultimo dal D.Lgs. 75/2017;

> l'art.8 del CCNL del 21.05.2018, individua tempi e procedure per la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo al CCNL;

> l'art.40 e ss. del D.Lgs.165/2001 definisce vincoli in materia di contrattazione decentrata integrativa ed in particolare in materia di controlli sulla compatibilità dei costi e pubblicizzazione della contrattazione stessa;

> il D.Lgs.150/2009 ed in particolare il Titolo II disciplina il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con particolare riferimento alla misurazione e valutazione della performance;

> il D.Lgs. 75/2017 (emanato in attuazione della legge delega di riforma della pubblica amministrazione n.124/2015) ha rideterminato i vincoli alle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, da applicare a decorrere dal 1° gennaio 2017; nello specifico l'art.23, comma 2 prevede "Nelle more di quanto previsto dal comma 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'articolo 1, comma 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'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. (...)";

> l'art.33, comma 2, del D.L. n.34/2019 (c.d. crescita), nell'ambito della nuova disciplina assunzionale per i Comuni, ha previsto che "(...) 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"; nelle premesse del DM 17.03.2020 (decreto attuativo del decreto crescita) viene inoltre precisato che, in ogni caso, rimane fermo il limite iniziale del 2016 qualora il personale in servizio nell'anno di riferimento (a partire dal 2020) sia inferiore al numero rilevato al 31/12/2018. Lo stesso DM 17.03.2020 all'art.1, comma 2, ribadisce che "Le disposizioni di cui al presente decreto e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n.34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020"; con nota prot. n.179877 dell'1.9.2020 la Ragioneria Generale dello Stato, rispondendo ad una richiesta di chiarimenti presentata dalla Conferenza delle Regioni e delle Provincie Autonome interviene illustrando la procedura applicativa per l'attuazione della citata disciplina, anche per i comuni;

Dato atto che dai dettati normativi e contrattuali di cui sopra per l'anno 2023 valgono le seguenti disposizioni in materia di risorse destinate alla contrattazione decentrata:

> l'anno di riferimento per il limite all'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, è il 2016, ai sensi dell'art.23, comma 2 del D.Lgs.75/2017;

> il Fondo risorse decentrate viene determinato distinguendo tra le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità (risorse stabili) e quelle aventi carattere di eventualità e di variabilità (risorse variabili), ai sensi dell'art.79 del ccnl 16.11.2022;

> la possibilità di integrare le risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa ai sensi dell'art.79, comma 6 del ccnl 16.11.2022 è subordinata al rispetto dei vincoli di cui all'art. 40 del D.Lgs.165/2001, nonché dei vincoli di finanza pubblica ed altresì dei vincoli imposti alla spesa di personale dall'art.1, comma 557, della legge 296/2006 (legge finanziaria 2007) e ss.mm.ii.;

> le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ai sensi dell'art.67, comma 1 del ccnl 21.05.2018 - anche per gli enti con la dirigenza a valere dal CCNL in parola - sono allocate al di fuori del Fondo Risorse Decentrate, fermo restando che ai sensi comma 7 del medesimo articolo, il dato complessivo delle risorse di cui al Fondo Risorse Decentrate e delle risorse per posizioni organizzative, deve comunque rispettare il valore soglia rappresentato dal medesimo aggregato 2016, ai sensi dell'art.23, comma 2 del D.Lgs.75/2017;

> negli ultimi anni viene a consolidarsi, in occasione degli indirizzi espressi dalla Ragioneria Generale dello Stato (cfr. circolari operative del Conto Annuale e da ultimo la Circolare n.18 del 28.06.2021), il concetto di limite a cui deve soggiacere il salario accessorio (da ultimo fissato con D.Lgs. 75/2017 nel valore 2016), in ambito macro-aggregato di Ente, ovvero composto da tutte le poste di retribuzione accessoria; le disposizioni contenute nelle suddette circolari ministeriali chiariscono come la verifica del limite al salario accessorio – oggi 2016 – vada effettuata in ambito consolidato comprendendo i valori relativi al Fondo Risorse Decentrate, ai compensi per prestazioni di lavoro straordinario e al trattamento accessorio del personale con incarico di P.O. (regolato all'esterno del fondo per la contrattazione integrativa), considerati quali singoli "endo-limiti", tutti concorrenti alla determinazione del complessivo dato di trattamento accessorio della macro-categoria del personale non dirigente del singolo Ente;

Richiamati:

- il vigente Regolamento per Ordinamento Uffici e Servizi ed in particolare la regolamentazione in materia di "misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale";

Richiamati inoltre:

- la deliberazione G.C. n. 5 del 17.01.2024 avente ad oggetto “Indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione integrativa per il triennio giuridico 2023/2025 ed economico 2023 del personale del comparto Funzioni Locali”, nello specifico:

a) destinare una quota adeguata, per la effettiva capacità di incentivare e premiare il merito, di risorse atte a finanziare la performance organizzativa ed individuale, da erogare al personale sulla base del sistema di valutazione vigente nell’Ente, eventualmente anche rimodulando le risorse destinabili agli istituti indennitari di cui all’art. 80 del CCNL;

b) stabilire che la maggiorazione del premio individuale di cui all’art. 81 del CCNL venga destinata a non oltre il 5% del personale valutato e che la medesima maggiorazione sia definita in sede di contrattazione decentrata nella misura del 30% o nella misura del 20% qualora gli enti abbiano dato attuazione alla seguente disciplina: “è possibile correlare l’effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all’art.79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell’azione dell’ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili”;

c) stabilire un adeguato indennizzo delle condizioni di lavoro di particolare disagio e rischio;

d) riconoscere e valorizzare le particolari posizioni di lavoro conferitarie di incarichi di particolare responsabilità anche di tipo organizzativo non inquadrate come elevate qualificazioni; il riconoscimento delle specifiche responsabilità deve comportare, in ogni caso, l’effettiva assunzione di livelli di responsabilità differenziati ed aggiuntivi rispetto alle ordinarie mansioni corrispondenti all’area ed al profilo di inquadramento professionale;

e) conciliare i tempi di vita e di lavoro del personale, anche attraverso la previsione di ulteriori fasce di flessibilità nell’orario di lavoro, unitamente alla disciplina del lavoro agile e del lavoro da remoto;

f) possibilità di attivare, in fase di prima applicazione e comunque non oltre il 31.12.2025, forme selettive per la progressione tra le aree, utilizzando, compatibilmente con i vincoli del bilancio di previsione, le risorse messe a disposizione dal CCNL all’art. 13, comma 6, destinando allo scopo una quota comunque non superiore allo 0,55% del monte salari per l’anno 2018;

Dato atto che il competente servizio provvede alla costituzione del Fondo Risorse Decentrate 2023 in coerenza con i suddetti indirizzi dell’Amministrazione, nel rispetto dei vincoli normativi e contrattuali e tenuto conto degli effetti in sede di quantificazione delle risorse, conseguenti al trasferimento di personale in Unione, secondo le previsioni di cui all’art.79 e ss. del ccnl 16.11.2022;

Considerato che nella costituzione del Fondo 2023 si ritiene, al fine di rendere omogeneo e coerente il procedimento di calcolo del fondo negli anni seguenti i trasferimenti, di ricalcolare il valore del Fondo 2016 solo quale "valore-soglia" per gli anni successivi, apportando al valore effettivo desunto dagli atti di costituzione, una riduzione in ragione annua per il trasferimento di personale dal Comuni all’Unione avvenuto nell’anno 2017 (personale dei Servizi Sociali da 1.5.2017), nel 2018 (personale dei servizi ragioneria/personale da 1.6.2018); il valore-soglia 2016 così determinato costituirà il limite di riferimento per gli anni successivi;

Visto l’allegato prospetto relativo alla determinazione delle risorse destinate al trattamento economico accessorio 2023 del personale dipendente non dirigente, definiti sulla base dei suddetti criteri ed indirizzi (comprensivo della comparazione con il Fondo 2016), rideterminato per effetto

del trasferimento di personale in Unione ed altresì per effetto dei meccanismi di alimentazione previsti dal CCNL del 21.05.2018 e dal CCNL del 16.11.2022;

Richiamato l'art.1 comma 9 lett.e) della Legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" così come modificato dall'art.41 comma 1 lettera k) del D.Lgs.97/2016, si dichiara l'insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità in merito al provvedimento che si propone, come previsto all'art.6 lettera c) del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022-2024 del Comune di Medolla, approvato con delibera di Giunta Comunale n.27 del 29/4/2022;

Visto il Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n.33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";

Visti in particolare gli articoli da 178 a 185 del D.Lgs. n. 267/2000 concernenti le fasi dell'entrata e della spesa;

Dato atto che:

- il DUP 2024-2026 (documento unico di programmazione) è stato approvato con delibera di Consiglio comunale n.69 del 28/12/2023 secondo quanto previsto dall'allegato n. 4/1 al D.Lgs. 118/2011 punto 8 e s.m.i;
- il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 è stato approvato con delibera di Consiglio comunale n.70 del 28/12/2023 secondo quanto previsto dall'allegato n.4/1 al D.Lgs 118/2011 punto 9 e s.m.i;
- il PEG CONTABILE per l'anno 2024 è stato approvato con atto di Giunta comunale n.127 del 28/12/2023;
- il Peg Descrittivo per l'anno 2024 è in fase di predisposizione;

- Visto il D.Lgs. n. 267/2000;
- Visto il D.Lgs. n. 118/2011;
- Visto il D.Lgs. n. 165/2001;
- Visto lo statuto comunale;
- Visto il regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- Visto il regolamento comunale di contabilità;
- Visto il regolamento comunale dei contratti;
- Visto il regolamento comunale sui controlli interni;
- Visti i vigenti CCNL del personale enti locali;

Dato atto che il presente provvedimento di gestione risponde alle necessità di attuazione dei programmi di attività di competenza del Servizio;

Su proposta del responsabile del procedimento, designato nella persona della Dr.ssa Trazzi Silvia, Istruttore Direttivo Amministrativo, in qualità di Responsabile del Servizio Personale Giuridico dell'Unione Comuni Modenesi Area Nord, in forza e per effetto della convenzione rep. n.858, sopra citata;

In forza del provvedimento di attribuzione di posizione organizzativa e nel rispetto di quanto in esso contenuto, alla Dr.ssa Trazzi Silvia, Istruttore Direttivo Amministrativo, Responsabile del Servizio Personale Giuridico dell'Unione Comuni Modenesi Area Nord;

Visti:

- il vigente Regolamento di Contabilità;
- il D. Lgs. n. 267 del 18 Agosto 2000;
- l'avvenuta trasmissione alla BDAP da parte del Servizio Finanziario;

Rilevato che, in capo al responsabile del procedimento, non sussistono situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi;

DETERMINA

- di costituire il Fondo Risorse Decentrate del personale dipendente anno 2023, parte integrante e sostanziale il presente atto, in coerenza con gli indirizzi di cui alla deliberazione G.C. n. 5 del 17.01.2024 ed altresì con i vigenti vincoli contrattuali e normativi, approvando:

> Allegato A: comparazione tra il macro-aggregato anno 2023 dato da Fondo Risorse Decentrate, Risorse destinate alla retribuzione delle posizioni organizzative e Fondo Lavoro Straordinario ed il medesimo macro-aggregato anno 2016 (costituente valore-soglia rideterminato per effetto del trasferimento di personale in Unione) al fine di verificare il rispetto del limite di cui all'art.23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017, con riguardo alle poste espressamente soggette al limite in parola;

- di dare atto che per l'anno 2023 non sussistono le condizioni di adeguamento del limite al trattamento economico accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, previsto dall'art.79 comma 1 lett.c) del CCNL 16.11.2022 "Incremento stabile consistenza di personale", 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 31/12/2018; ciò in quanto il numero dei dipendenti a tempo indeterminato (espressi in uomo/anno) al 2023 (data del presente atto), non risulta superiore al medesimo valore determinato al 31.12.2018 (come riportato in calce all'Allegato A);

- di precisare che nella costituzione del Fondo 2023 di cui al suddetto allegato, si ritiene, al fine di rendere omogeneo e coerente il procedimento di calcolo del fondo negli anni seguenti i trasferimenti, di ricalcolare il valore del Fondo 2016 solo quale "valore-soglia" per gli anni successivi, apportando al valore effettivo desunto dagli atti di costituzione, una riduzione in ragione annua per il trasferimento di personale all'Unione avvenuto nell'anno 2017 (personale dei Servizi Sociali da 1.5.2017) e nel 2018 (personale dei servizi personale/ragioneria da 1.6.2018); il valore-soglia 2016 così determinato costituirà il limite di riferimento per gli anni successivi;

- di precisare che:

1. Relativamente alle risorse stabili, si dà atto che la costituzione del fondo 2023 è il risultato delle previsioni dei vigenti CCNL, confermando le risorse già definite in sede di costituzione del Fondo 2016, precisato quanto segue:

a) ai sensi dell'art.67, comma 1 del ccnl del 21.05.2018, a decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, relative all'anno 2017;

b) il fondo 2023 è incrementato di un importo annuo pari a € 84,50 per le unità di personale destinatarie del CCNL del 16.11.2022, in servizio alla data del 31.12.2018;

2. Relativamente alle risorse variabili si prevede quanto segue:

a) il fondo 2023 viene alimentato da risorse variabili, nel rispetto del complessivo limite rappresentato dalle risorse di cui al Fondo 2016 (costituente limite alla costituzione del Fondo anno 2023), tenuto conto dei processi di rideterminazione del valore limite per effetto dei trasferimenti di dipendenti dal Comune all'Unione, in forza del passaggio di funzioni afferenti l'area sociale, scolastica, personale e ragioneria, come segue:

> euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del CCNL del 16.11.2022, in servizio alla data del 31.12.2018, di competenza anni 2021 e 2022 (una tantum sul Fondo 2023);

b) le suddette risorse variabili, così come quantificate, sono destinate per l'anno 2023 a remunerare la partecipazione del personale dipendente alla realizzazione degli obiettivi di mantenimento e miglioramento organizzativo;

- di dare atto che relativamente alle voci economiche già erogate aventi carattere continuativo e/o fisso le risorse trovano copertura finanziaria negli stanziamenti ai relativi capitoli di bilancio 2023 ed altresì che relativamente alle voci ed istituti soggetti a successiva erogazione, si provvederà a destinare le risorse 2023, ad "avanzo vincolato" con successiva assegnazione agli appositi capitoli di bilancio nell'esercizio in cui si provvederà a dare corso alla liquidazione dei compensi in parola;

- di precisare che il Fondo 2023 è coerente con gli indirizzi di cui alla deliberazione di G.C. 5 del 17.01.2024 tenuto conto degli effetti strutturali conseguenti al trasferimento di personale in Unione ed altresì tenuto conto dei vincoli contrattuali e normativi in materia di contenimento della spesa di personale di cui all'art.1, comma 557 e ss. della legge n.296/2006, di finanza pubblica e di contenimento delle risorse destinate al salario accessorio, di cui all'art.79 e ss. del ccnl del 16.11.2022, dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017 e dell'art.33, comma 2 del DL 34/2019;

- di trasmettere il presente atto al competente Revisori Unico dei conti, per quanto di competenza;

- di dare atto che il presente provvedimento verrà trasmesso al Responsabile del Servizio Ragioneria e diverrà esecutivo a seguito dell'apposizione del visto di sua competenza;

- di dare atto che il codice AUSA assegnato al Comune di Medolla è il seguente: 0000159532

- di dare atto che il presente provvedimento verrà trasmesso al funzionario del Servizio Finanziario dell'U.C.M.A.N., dott.ssa Sara Pareschi, che agisce come da provvedimento del Dirigente dell'U.C.M.A.N. Dr. Federico Pierucci prot. n. 32096 del 27.12.2023 e diverrà esecutivo a seguito dell'apposizione del visto di sua competenza.

IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO
f.to TRAZZI SILVIA

IL RESPONSABILE DELL'AREA
f.to TRAZZI SILVIA