



COMUNE DI CORTEMAGGIORE

Provincia di Piacenza

Piazza Patrioti 8 — cap 29016 — Tel. (0523) 83 27 11 - Fax (0523) 83 65 98

Codice Fiscale e Partita I.V.A. n. 00232410332

PEC: comune.cortemaggiore@sintranet.legalmail.it

DELIBERAZIONE N. **68**

in data: **13/06/2024**

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: LINEE DI INDIRIZZO DELLA GIUNTA COMUNALE PER LA DEFINIZIONE DELLA CONSISTENZA DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024 ART. 79 DEL CCNL 16.11.2022 DIRETTIVE PER I RESPONSABILI E PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA ANNO 2024 - APPROVAZIONE.

L'anno **2024** addì **13** del mese di **Giugno** alle ore **15.56** nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

MERLI LUIGI	SI - da remoto
RANCAN STEFANO	NO
RUBINI ELEONORA	SI - da remoto
TACCHINI LUCA	SI - da remoto
BOZZANI SIMONA	SI - da remoto

Totale presenti **4**

Totale assenti **1**

Assiste il Segretario Comunale **Avv. FRANCESCO PALOPOLI** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. **MERLI LUIGI** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

Il Segretario Comunale è presente nella sede comunale.

Il Sindaco e gli assessori Rubini Eleonora, Tacchini Luca, Bozzani Simona sono presenti collegati in videochiamata su piattaforma Whatsapp.

L'assessore Rancan Stefano è assente.

La seduta termina alle ore 15.57.

LA GIUNTA COMUNALE

PRESO ATTO che:

- in data 16/11/2022 veniva sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente del comparto regioni e autonomie locali triennio economico 2019-2021;
- **l'articolo 7 del C.C.N.L. 16.11.2022**, ai sensi del quali rientrano, tra le altre materie oggetto di contrattazione decentrata i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo, nonché i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. Più precisamente l'articolo indica: [...] sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;*
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;*
- c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);*
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;*
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del presente CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;*
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;*
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;*
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2;*
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;*
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;*
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;*
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;*
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;*
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;*
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL (Banca delle ore);*
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;*
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;*
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;*

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del presente CCNL;

t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;

aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;

ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;

ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;

ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

- che **l'articolo 8 del CCNL 16.11.2022** disciplina i tempi e le modalità della contrattazione collettiva integrativa indicando che:
 - il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 (sopra elencate);
 - il contratto collettivo integrativo con il quale vengono individuati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lettera a) del citato comma 4 può avere cadenza annuale;
 - l'Ente deve provvedere alla costituzione della delegazione trattante datoriale di cui all'articolo 7, comma 3 ([...] i componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti [...]).
- **che l'art. 79 del CCNL 16.11.2022**, al comma 1 indica che:
 1. La parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente dalle seguenti risorse:
 - a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018;
 - b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5;

c) risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;

d) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.

1-bis. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.

2. Gli enti possono altresì destinare al Fondo le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno:

a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 2105.2018;

b) un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;

c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del presente CCNL; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. lgs. n. 219/2016;

d) delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999;

3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziare ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL.

4. Gli enti possono stanziare le risorse di cui al comma 2 lett. b), c) nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al comma 2 non possono essere stanziare dagli enti che si trovino in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, fatte salve le quote previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni. Gli enti che versino in condizioni di deficitarietà strutturale o che abbiano avviato procedure di riequilibrio finanziario, come definite e disciplinate da disposizioni di legge o attuative di queste ultime, in vigore per le diverse tipologie di enti del comparto, ferma l'impossibilità di procedere ad incrementi delle complessive risorse di cui al periodo precedente, sono comunque tenuti ad applicare tutte le misure di riequilibrio previste dalle suddette disposizioni, anche in ordine alla riduzione o totale eliminazione delle risorse stesse. Per gli enti locali, il riferimento alle risorse di cui al disapplicato art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.04.1999, contenuto nell'art. 243-bis del D.Lgs. n. 267/2000, va ora inteso alle risorse di cui al comma 2, lett. c) del presente articolo.

5. Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023. È possibile, in alternativa, computare la quota relativa all'anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lett. b), ferma restando la natura variabile ed una tantum della stessa, nonché le risorse di cui al comma 3, nella costituzione del Fondo anno 2022, qualora la contrattazione di cui all'art. 7 relativa a tale anno non sia stata ancora definita.

6. La quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.

7. Il presente articolo disciplina la costituzione dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo.

RICHIAMATI a tal proposito

- l'art. 40, comma 3 bis del D.Lgs. n. 165/2001 che così recita: “Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Essa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione”;
- l'art. 40 comma 3 quinquies del D.Lgs. n. 165/2001 che così recita: “Gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- l'art. 9 del D.L. 78/2010 convertito in Legge n. 122/10 ha previsto, in capo agli Enti locali limitazioni in materia di spesa per il personale e tra queste:
 - il congelamento, per il triennio 2011/2013, degli stipendi, ivi compreso il trattamento accessorio, a livello di “trattamento ordinariamente spettante” per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari;
 - l'ammontare delle risorse destinate al salario accessorio del personale non può superare in ogni anno del triennio 2011/2013, il corrispondente importo dell'anno 2010, ridotto annualmente in misura proporzionale all'eventuale riduzione del personale in servizio;
- l'art. 9, comma 2bis, del DL 78/2010, così come modificato dall'art. 1, comma 456, L. 27 dicembre 2013, n. 147, che recita: [...] A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo”;
- l'art. 23 del d.lgs. 75/2017, al comma 2 recita: [...] 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 [...].

- Il disposto riportato nell'allegato 4/2 al punto 5.2 del D.lgs. 118/2011: *“Le spese relative al trattamento accessorio e premiante, liquidate nell'esercizio successivo a quello cui si riferiscono, sono stanziare e impegnate in tale esercizio. 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”*. [...].

- Il d.l. 14.12.2018, n. 135 (recante *“Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione”*, convertito in l. 11.2.2019, n. 12), che all'art. 11 – (rubricato *“Adeguamento dei fondi destinati al trattamento economico accessorio del personale dipendente della pubblica amministrazione”*) – così dispone: *“1. In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento: a) agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico; b) alle risorse previste da specifiche disposizioni normative a copertura degli oneri del trattamento economico accessorio per le assunzioni effettuate, in deroga alle facoltà assunzionali vigenti, successivamente all'entrata in vigore del citato articolo 23”*.

- L'articolo 11-bis, comma 2, del DL 135/2018 (Decreto semplificazioni) convertito nella legge 12/2019 che recita: *“Fermo restando quanto previsto da commi 557-quater e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall'articolo 23, comma 26, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui all'articolo 13 e seguenti del CCNL 2016-2018 del comparto Funzioni locali, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e **l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell' articolo 15, commi 2 e 3, del CCNL 2016-2018, attribuito a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario”***.

- L'articolo 33, comma 2, del DL 34/2019 (Decreto crescita) convertito nella legge 28 giugno 2019, n. 58, che recita: *“**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'articolo 23, comma 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**".

- Il decreto ministeriale del 17.03.2020 intitolato "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" pubblicato sulla G.U. Serie Generale n.108 del 27-04-2020.

TENUTO CONTO che

- la delibera delle sezioni unite alla Corte dei Conti n. 51/2011 secondo cui nel limite del Fondo ex art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010, relativamente alla lettera k) dell'articolo 15, comma 1, del CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie Locali del 01.04.1999, sono da escludere:
 - i compensi legati all'attività di progettazione (art. 93 comma 7-ter del d.lgs. 12 aprile 2006, n. 163);
 - i compensi in favore dell'avvocato comunale/provinciale derivanti da condanna alle spese della controparte (cfr. Sez. contr. Liguria n. 16 del 16 maggio 2011);
- mentre, rientrano nel blocco in quanto incentivi che possono essere rivolti alla totalità dei dipendenti:
 - i compensi incentivanti per il recupero dell'ICI (art. 3, comma 57, della 23 dicembre 1996, n. 662 e art. 59, comma 1, lett. p), del d.lgs. 15 dicembre 1997, n. 446);
 - le indennità di turno del personale della polizia locale (finanziata con quota dei proventi derivanti da contratti di sponsorizzazione, ex art. 15, comma 1, del Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) delle Regioni e degli enti locali 1 aprile 1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del successivo CCNL 5 ottobre 2001),
- la Circolare n. 12 del 23 marzo 2016, del MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato che, in merito alla riduzione da operare sul Fondo Trattamento Accessorio recita: *[...] Pertanto per ciascun anno a decorrere dal 2016, l'ammontare delle risorse da destinare alla contrattazione integrativa non può superare il corrispondente valore individuato per l'anno 2015 determinato secondo le indicazioni fornite con la circolare n. 20/2015 del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, recante istruzioni applicative per la determinazione della decurtazione permanente dei fondi della contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 9, comma 2 bis, del decreto legge n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122/2010, come modificato dall'articolo 1, comma 456, della legge n. 147/2013. Per quanto concerne la riduzione del Fondo in proporzione al personale in servizio si fa presente che la stessa andrà operata, sulla base del confronto tra il valore medio del personale presente in servizio nell'anno di riferimento ed il valore medio dei presenti nell'anno 2015. In particolare, i presenti al 31/12 dell'anno di riferimento scaturiranno dalla consistenza iniziale del personale all'1/1 alla quale andranno dedotte le unità per le quali è programmata la cessazione ed aggiunte quelle assumibili in base alla normativa vigente (tra cui, ad esempio, quelle relative a facoltà assunzionali non esercitate e riferite ad annualità precedenti oggetto di proroga legislativa), salvo verifica finale dell'effettivo andamento.*
- Che l'allegato alla Circolare n. 18 del 18 giugno 2021 della Ragioneria Generale dello Stato, Istruzioni-per-la-rilevazione-del-Conto-Annuale-2020, al CAPITOLO 5 - Monitoraggio della contrattazione integrativa (art. 40 bis, comma 3, d.lgs. n. 165/2001), alla Sezione LEG - Rispetto di specifici limiti di legge, indica: *[...] il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2016, distintamente per la specifica*

macrocategoria di volta in volta esaminata [...] Corrisponde al limite 2016 delle diverse sezioni della rispettiva tabella 15 del conto annuale. A titolo esemplificativo, **nel caso del comparto delle Funzioni locali e con riferimento al personale non dirigente**, la misura del limite 2016 è da indicare come somma:

- del limite 2016 del fondo per il trattamento accessorio;
- del limite 2016 delle risorse destinate a bilancio per le posizioni organizzative nei comuni senza dirigenza e
- del limite 2016 ai compensi per il lavoro straordinario [...];
- che da quanto indicato dall'allegato sopra richiamato il rispetto del limite deve essere verificato:
 - sia per singola macrocategoria (segretario comunale e provinciale, personale dirigente e personale non dirigente nel caso del comparto Funzioni locali);
 - sia con riferimento alla retribuzione accessoria del complesso dell'amministrazione.Ciò comporta, inevitabilmente, che il rispetto della prima condizione (per singola macrocategoria) determina un ovvio rispetto anche della seconda (rispetto del limite per la retribuzione accessoria complessiva dell'amministrazione);

• la Corte dei Conti della Toscana, con deliberazione n. 59/2017/PAR, rilevato quanto asserito dalla Sezione delle autonomie, nella delibera n. 26 del 6 ottobre 2014, e cioè che: [...] *“la determinazione del contenuto precettivo del citato art. 9, comma 2-bis, del d.l. n. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010, non può non tenere in debita considerazione, anzitutto, l'espressione letterale adoperata dal legislatore per demarcare l'ambito applicativo della disposizione in esame. Invero, l'impiego di termini dal valore semantico generale ed onnicomprensivo contenuti nell'espressione “.....l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale” denota una evidente volontà di ricomprendere nella fattispecie normativa ogni genere di risorse funzionalmente destinate ad offrire copertura agli oneri accessori del personale senza alcuna considerazione per l'origine o la provenienza delle risorse se non sotto il profilo della presenza di un vincolo di destinazione giuridicamente rilevante. In questo senso, occorre riconoscere che tanto le risorse del bilancio imputate al fondo, quanto le risorse direttamente stanziare in bilancio a copertura degli oneri relativi alle posizioni organizzative nei Comuni privi di qualifiche dirigenziali presentano le medesime caratteristiche funzionali di destinazione e sono idonee ad incrementare la spesa per il trattamento accessorio del personale in ragione del loro concreto utilizzo”* [...], ha ritenuto che **nella quantificazione del tetto di spesa rientrano anche le somme stanziare in bilancio e destinate al trattamento accessorio del personale, ancorché finanziate con risorse a carico del medesimo bilancio dell'ente** ed non ha ritenuto rinvenire nel dettato delle disposizioni in esame un limite distinto tra il fondo delle risorse decentrate e le poste contabili del bilancio dell'ente **per l'indennità di posizione e risultato**, limitandosi, la norma in esame, nel suo tenore letterale ad una previsione di carattere generale sul contenimento della spesa per tali tipologie di risorse.

• La Corte dei Conti Sezione controllo Molise con la deliberazione n.15/2018 in merito all'atto di costituzione del “Fondo” indica che [...] *“sia atto da ricondurre alla dirigenza atteso che lo stesso deve essere non solo ricognitivo della presenza di sufficienti risorse in bilancio ma ben si colloca nell'ambito delle attribuzioni della stessa dirigenza in ordine alla verifica: della correttezza della quantificazione delle risorse iscritte in bilancio destinate alla contrattazione decentrata e del rispetto dei vincoli di finanza pubblica che ne influenzano la modalità di determinazione”* [...] ed ancora [...] *nell'adozione dell'atto di costituzione del fondo che ha la funzione di costituire il vincolo contabile alle risorse e svolge una funzione ricognitiva in quanto è diretta a quantificare l'ammontare delle risorse. Tale atto, come già sopra chiarito deve essere formale e di competenza del dirigente e, inoltre, deve essere sottoposto a certificazione da parte dell'organo di revisione.* [...];

• la Sezione Autonomie della Corte dei Conti con la Deliberazione n. 6/2018, in relazione alla rilevata difformità della fattispecie introdotta dall'art. 113, comma 2, d.lgs. n. 50/2016, rispetto all'abrogato istituto degli incentivi alla progettazione (art. 93 comma 7-ter del d.lgs. 12 aprile 2006, n. 163), ha sancito il principio di diritto per il quale *“Gli incentivi disciplinati dall'art. 113 del d.lgs. n. 50 del 2016 nel testo modificato dall'art. 1, comma 526, della legge n. 205 del 2017, erogati su risorse finanziarie individuate ex lege facenti capo agli stessi capitoli sui quali gravano gli oneri per i singoli lavori, servizi e forniture, **non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici** dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017”* (legge di stabilità 2016”).

• la Sezione regionale della Puglia nella Deliberazione n. 99/2018 indica che: [...] *l'art.23, comma 2, del D.Lgs. n.75/2017 è tuttora vigente e si applica anche in rapporto agli aumenti previsti dall'art. 67,*

comma 2, del C.C.N.L. del personale non dirigente degli enti locali del 21 maggio 2018. **Nessuna rilevanza, in senso contrario, può essere attribuita alla dichiarazione congiunta n. 5, allegata al C.C.N.L. in parola, non avendo la stessa alcun valore normativo e non risultando, quindi, né vincolante, né, tantomeno, idonea a derogare a norme di contenimento della spesa pubblica** [...].

- L’Anci, nel suo documento nel documento a commento del d.l. 34/2019, in relazione a quanto riportato in tale decreto all’articolo 33, comma 2, indica quanto segue: **“La nuova disciplina non è immediatamente applicabile**, in quanto è previsto un decreto ministeriale attuativo, attualmente in discussione in Conferenza Stato Città ed autonomie locali. **Nelle more dell’adozione del decreto, continuano ad applicarsi le norme ordinarie in materia** di determinazione della facoltà assunzionale in base alle quali i Comuni possono sommare, nella programmazione dei fabbisogni di personale per il 2019: - il 100% della spesa del personale cessato nel 2018; - i resti assunzionali degli ultimi 5 anni (limitazione temporale che non interessa i comuni con popolazione inferiore a 1.000 abitanti); - le cessazioni programmate nello stesso anno 2019 (in applicazione della disciplina introdotta con il decreto-legge su “Quota 100”). La materia sarà completamente ridefinita in attuazione dell’art. 33, comma 2, in commento. **A decorrere dalla data che verrà stabilita dal DM attuativo**, i Comuni potranno effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un valore soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. I valori soglia saranno definiti dal DM attuativo, previa intesa in Conferenza Stato Città ed autonomie locali. **La norma impone inoltre di adeguare, in aumento o in diminuzione, le risorse del fondo per la contrattazione decentrata e quelle destinate a remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, al fine di garantirne l’invarianza del valore medio pro capite”**.

- La conferenza Stato-città ed autonomie locali, nella seduta del 30.01.2020 (cfr repertorio atti n. 573-11 (5c). 8), richiamando l’intesa sancita nella seduta del 11.12.2019 (cfr repertorio atti n. 571-11 (5c). 8), intitolata [...] **Intesa sullo schema di decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione. Di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze e il Ministro dell’Interno, per l’individuazione delle 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 disotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convengono i Comuni con la spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore [...]**, delibera quanto segue: [...] di indicare come data di entrata in vigore dello schema di decreto attuativo dell’articolo 33, comma 2 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dall’art. 1, comma 853 della legge 27 dicembre 2019, n. 160, in corso di perfezionamento, oggetto dell’intesa sancita nella seduta della Conferenza Stato-città ed autonomie locali dell’11 dicembre 2019, il 20 aprile 2020 [...];

- L’articolo 1, comma 2, del decreto ministeriale del 17.03.2020, recita: [...] **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 [...].

- Che La Sezione delle autonomie della Corte dei Conti, con propria deliberazione n. 5/2019, con oggetto: UTILIZZO PROVENTI SANZIONI CODICE DELLA STRADA ART. 208 D.LGS. 30 APRILE 1992, N. 285 E RELATIVA ASSOGGETTABILITÀ AI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA POSTI DALL’ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS. 25 MAGGIO 2017, N. 75, indica che: Il superamento di detto limite è possibile in presenza di alcune condizioni e **limitatamente alla quota di proventi contravvenzionali eccedente le riscossioni del precedente esercizio**. In questi casi, secondo la Corte dei conti, [...] **non può escludersi l’ipotesi che, in concreto, l’ente destini agli incentivi del personale della polizia locale la quota di proventi contravvenzionali eccedente le riscossioni del precedente esercizio**, utilizzando così, per l’attuazione dei progetti, **solo le maggiori entrate effettivamente ed autonomamente realizzate dal medesimo personale**. In tale circostanza, per la parte in cui i maggiori proventi riscossi vadano a confluire nel fondo risorse decentrate in aumento rispetto ai proventi da sanzioni in esso affluiti nell’esercizio precedente, l’operazione risulterebbe assolutamente neutra sul piano del bilancio (non avendo alcun impatto sulle altre spese e non dando luogo ad un effettivo aumento di spesa), sicché, nel caso in cui i maggiori proventi non fossero diretti a remunerare il personale per le ordinarie mansioni lavorative, ma venissero utilizzati per premiare la maggiore produttività di specifiche unità di personale incaricate di svolgere servizi suppletivi di controllo

funzionali al programmato potenziamento della sicurezza urbana e stradale, la fattispecie così delineata non sarebbe da includere nelle limitazioni di spesa previste dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, in quanto estranea alla ratio che costituisce il fondamento del divieto".

CONSIDERATO:

- che l'ARAN ha disciplinato compiutamente l'iter procedurale per la stipulazione del contratto integrativo prevedendo le seguenti fasi:
 1. Nomina delegazione di parte pubblica;
 2. Direttive dell'organo politico;
 3. Prima convocazione per l'avvio del negoziato;
 4. Svolgimento delle trattative;
 5. Firma dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo;
 6. Verifica della compatibilità degli oneri finanziari;
 7. Esame dell'organo di direzione politica;
 8. Sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo;
 9. Adempimenti successivi alla sottoscrizione definitiva
- che L'ARAN, in merito alla nomina della delegazione di parte pubblica, indica [...] *Nel rispetto della distinzione tra attività di indirizzo politico-amministrativo (attribuita esclusivamente agli organi di governo politico dell'ente) ed attività di gestione (riservata solo alla dirigenza), l'ente individua, secondo le regole previste nei propri ordinamenti, i soggetti che compongono la delegazione di parte pubblica, che, come stabilito al comma 1, dell'art. 10 del CCNL 1/4/1999, è composta dai dirigenti e, negli enti privi di dirigenza, dai responsabili degli uffici o dei servizi. La funzione di presidente può essere affidata al dirigente del personale o al direttore generale, se presente nell'ente, o anche al segretario comunale o provinciale. Non può essere assunta da un soggetto politico (sindaco o assessore) o essere conferita ad un esperto esterno (collaboratore o consulente). Gli altri componenti della delegazione di parte pubblica sono scelti in ragione della loro competenza ed esperienza, maturate in ambiti di sicuro interesse per la contrattazione (ad esempio, dirigenti delle risorse finanziarie, dirigenti del settore legale, dirigenti esperti in organizzazione ecc.) [...].*
- che la costituzione del Fondo risorse decentrate costituisce atto unilaterale dell'Amministrazione, non soggetto a concertazione o contrattazione (vedi circolare 18/2018 del Ministero dell'Economia e delle Finanze Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato Ispettorato generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico Istruzioni per la rilevazione del Conto Annuale 2017 che alla pagina 173 in merito alle risorse del fondo fa riferimento a [...] *l'atto formale di costituzione del Fondo per l'anno di rilevazione, di pertinenza esclusiva dell'Amministrazione [...]*);
- che La Circolare Ministeriale n. 1374 del 8 giugno 2020 (*circolare sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale*), nonché Sezione Regionale di Controllo per la Campania della Corte dei conti, con Delibera n. 97/2020 del 21.07.2020, quella del Veneto con delibera n. 104/2020 del 27.07.2020 e quella della Lombardia con delibera n. 97/2020 del 30.07.2020, la Ragioneria Generale dello Stato con proprio parere prot. 179877 del 01/09/2020, relativamente alle modalità applicative delle disposizioni previste dal d.l. 34/2019 hanno espressamente indicato che:
 - **Circolare Ministeriale n. 1374 del 8 giugno 2020** [...] *Il Decreto chiarisce che anche le disposizioni in materia di trattamento economico accessorio contenute nell'art. 33 si applicano con la medesima decorrenza definita per il nuovo regime assunzionale (art. 1, comma 2). Sotto questo profilo, nelle premesse del Decreto è contenuta l'importante specificazione secondo cui "è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31.12.2018". Ciò significa che il predetto limite iniziale non è oggetto di riduzione in caso di cessazioni superiori alle assunzioni di personale a tempo indeterminato realizzatesi in vigenza dell'articolo 33.*
 - **Sezione Regionale di Controllo per la Campania della Corte dei conti, con Delibera n. 97/2020 del 21.07.2020** [...] *In attuazione della riferita disposizione è intervenuto il DM 17 marzo 2020, in tema di "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", prevedendone la decorrenza a partire dal 20 aprile 2020. In questo nuovo quadro normativo, coordinando le due disposizioni citate circa il limite al trattamento accessorio (art. 23, comma 2, d.lgs 75/2017 e 33, comma 2, D.L. 34/2019) la disciplina che ne risulta è la seguente: il riferimento base è previsto dall'art. 23, comma 2, cit. (indicato nell'anno 2016); questo dato deve, poi, essere adeguato, aumentandolo o*

diminuendolo, in modo da assicurare l'invarianza nel tempo del valore medio pro-capite del 2018. In tal modo, superando definitivamente il limite del trattamento accessorio del 2016, e costruendone uno nuovo, a partire dal 2018, si garantisce a ciascun dipendente un valore medio, in caso di assunzione di nuovi dipendenti, tale che all'incremento del numero dei dipendenti, l'ammontare del trattamento accessorio cresca in maniera proporzionale. Qualora, invece, il numero di dipendenti dovesse diminuire non è possibile scendere al di sotto del valore – soglia del trattamento accessorio del 2016. La norma prevista dall'art. 23, c.2, d.lgs. n.75 cit., rimanendo in vigore, non deve più essere considerata come valore assoluto da prendere a riferimento, bensì come il limite minimo inderogabile, al di sotto del quale non è possibile riconoscere il trattamento accessorio; e ciò anche in considerazione del fatto che, trattandosi di un trattamento accessorio ormai maturato, esso rappresenta un diritto quesito che non può essere negato, in caso di diminuzione di dipendenti. Del resto, il DM 17 marzo 2020 cit. prevede, in motivazione, che "è fatto salvo il limite iniziale, qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018".

◦ **Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia con delibera n. 97/2020 del 30.07.2020 [...]**
Dal D.M. 17 marzo 2020 di attuazione delle disposizioni del d. l. 34/2019, si evince che resta comunque ferma l'irriducibilità per il trattamento accessorio del limite rappresentato dall'importo determinato per l'anno 2016, laddove nella Premessa dello stesso D.M. si legge "Rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 1 del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018". Precisato il quadro normativo di riferimento, i quesiti di cui ai punti 2 e 3 sebbene formulati con riferimento a "modalità di calcolo del salario medio pro capite" si riferiscono evidentemente, stante il richiamo normativo nelle premesse dell'istanza, al valore medio pro capite del trattamento economico accessorio. Il legislatore, con il riportato art. 33, comma 2, al fine di superare la rigidità del vincolo sancito dall'art 23 comma 2 del decreto legislativo 75/2017, per la determinazione del trattamento accessorio del personale degli enti locali il cui tetto era costituito da quello definito nel 2016, ha inteso adeguare il suddetto istituto in maniera flessibile al valore medio pro-capite del fondo e consentire, così, una quantificazione dello stesso in ragione di una spesa che resterà invariata per quanto attiene al valore medio fissato al 31 dicembre 2018. Per la determinazione del "valore medio pro-capite" occorre considerare (sommare) sia il valore del fondo relativo alle risorse per la contrattazione decentrata sia le risorse destinate alla remunerazione delle P.O. L'interpretazione letterale dell'art 33 della D.L.34/2019 nella parte sopra riportata non consente una scissione tra le due componenti in quanto la disposizione in commento dopo aver affermato la necessità di garantire "l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa" aggiunge l'espressione "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 conclusione, per determinare il costo 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. La quantificazione del fondo, ai fini della determinazione del valore medio poi, deve essere fatta con riferimento soltanto a quelle voci che concorrono a determinare il tetto del trattamento accessorio di cui all'art 23 del decreto legislativo 75/2017.

◦ **la Ragioneria Generale dello Stato con proprio parere prot. 179877 del 01/09/2020 [...]** Al fine di quantificare l'incremento del limite per ciascuna assunzione, le norme in oggetto prevedono "l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, [...], prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018". Pertanto 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 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);

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.).

La misura dell'incremento del limite per il complesso dell'amministrazione risulta così individuata dalla norma in oggetto: "Il limite ... è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite". Ciò comporta che il limite va adeguato in aumento in modo proporzionale agli incrementi di personale individuati dalla norma in eccesso rispetto al personale in servizio alla data del 31.12.2018, distintamente in relazione a ciascuna tipologia di personale appena richiamata. 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. 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. La procedura sopra illustrata definisce la misura dell'adeguamento del limite sia in aumento (in caso di personale in servizio maggiore rispetto a quello dell'anno precedente) che in diminuzione (in caso di personale in servizio minore rispetto a quello dell'anno precedente) e garantisce al contempo la salvaguardia del limite 2016 originario, in caso di personale in servizio inferiore rispetto a quello al 31.12.2018. A titolo esemplificativo, ponendo pari a 100 unità di personale in servizio al 31.12.2018, qualora nell'anno 2021 tale personale aumentasse di 10 unità, il limite sarà adeguato di 10 quote unitarie. Qualora l'anno successivo, cioè il 2022, il personale in servizio si dovesse attestare su 108 unità (quindi 2 in meno rispetto al 2021), il limite 2016 sarà adeguato per 8 quote unitarie (in diminuzione rispetto al 2021). Infine, qualora in un certo anno il personale scendesse a 99 unità, il limite 2016 non subirà alcun adeguamento, né in aumento, né in diminuzione.

[...]

Queste considerazioni, che appaiono in linea con quanto prospettato da codesta Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, consentono di attivare per tempo gli istituti previsti dal CCNL, ed i conseguenti adempimenti in sede di contratto integrativo, a condizione 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.**

○ Che l'ARAN con CFL 155 del 22.04.2022, modificando il suo precedente orientamento del 2019 (CFL 46 del 03.04.2019) in merito alle possibilità di incremento del Fondo parte variabile per gli Enti ammessi alla procedura di riequilibrio indica che: [...] Un ente locale in pre-dissesto ai sensi dell'art. 243bis del D.Lgs 267/00 può incrementare le risorse decentrate? Ai sensi dell'art. 67, comma 6, secondo periodo del CCNL del 21 maggio 2018 "... In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al comma 3 non possono essere stanziare dagli enti che si trovino in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, fatte salve le quote di cui al comma 3, lett. c) previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni.". **In base alla citata norma contrattuale, i richiamati enti non possono procedere ad alcuno stanziamento di risorse variabili, fatte salve le sole quote di risorse previste dal comma 3, lett. c), del medesimo l'art.67, destinate a finanziare compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle disposizioni legislative ivi richiamate.** Se queste risorse sono consentite, in deroga, agli enti in dissesto, la richiamata clausola non può che ritenersi applicabile anche gli enti in condizioni di deficitarietà strutturale o che abbiano avviato procedure di riequilibrio finanziario, come nella fattispecie in oggetto.

○ Che rimane invece tutt'ora in vigore l'interpretazione dell'ARAN di cui al CFL 46 del 03.04.2019 in merito alla possibilità di incrementare la parte variabile del fondo delle "economie". Infatti in tale parere l'ARAN indica che: [...] Non rientrano nel regime dell'art.67, comma 6, del CCNL del 21.5.2018, inoltre, le risorse di cui all'art.68, comma 1, ultimo periodo, del CCNL del 21.5.2018, secondo il quale: "Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.". Infatti, si tratta delle risorse stabili che, non utilizzate in un anno, qualunque sia la motivazione del mancato utilizzo, si traducono in un incremento, una tantum, delle risorse variabili dell'anno successivo.

RILEVATO, dunque, che

- la Giunta Comunale in merito alla costituzione deve indirizzare l'Ente affinché venga adottato l'atto formale di costituzione dagli uffici preposti indicando nel merito le proprie direttive soprattutto relativamente a quanto indicato dal citato articolo 40 comma 3 quinquies del D.Lgs. n. 165/2001 (eventuali risorse aggiuntive, etc.);
- la Giunta Comunale deve provvedere alla costituzione della delegazione trattante datoriale;

- la Giunta Comunale ha il compito di formulare indirizzi alla delegazione trattante, preventivamente all'avvio delle trattative, che hanno come esclusiva finalità quella:
 - di orientare e finalizzare l'azione negoziale della parte pubblica verso determinati obiettivi, definendo quindi le strategie dell'attività attuata dalla delegazione trattante di parte pubblica;
 - di definire i margini entro i quali la trattativa dovrà svolgersi, in maniera tale da consentire alla delegazione trattante la necessaria autonomia nella gestione del confronto;
 - di definire gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio, dei progetti strategici e degli obiettivi del PEG/Piano della performance;
 - di definire le scelte prioritarie che devono presiedere alla quantificazione ed all'utilizzazione delle risorse sia stabili sia variabili
- il fine della contrattazione decentrata integrativa è contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività a livello locale, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;

VISTI

- i pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 267/2000, così come modificato dall'art. 3, comma 1, lett. b) del DL 174/2012 convertito nella L. 213/2012 per la regolarità tecnica e contabile;
- lo Statuto comunale in vigore;
- il D.lgs. 267/2000;
- il regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi in vigore;
- il CCNL del 16.11.2022 ed i precedenti relativamente alle disposizioni ancora vigenti;
- il CCDI (parte normativa) vigente;
- gli artt. 107 e 151 comma 4 del Dlgs 18/8/2000 n. 267, come integrati dall'art. 21 del D. lgs 30/03/2001 n. 165;
- il D.lgs 118/2011 e i relativi principi contabili allegati;
- l'ultima delibera di Giunta Comunale con la quale è stato approvato il Piano Integrato Attività e Organizzazione 2024-2026;

Con voti unanimi e favorevoli, resi nei modi di legge

DELIBERA

1. Di approvare le premesse quale parte integrante e sostanziale del presente atto deliberativo;
2. Di individuare e nominare i componenti della delegazione di parte datoriale nelle persone dei seguenti soggetti:
 - Segretario Comunale: – Presidente;
 - Responsabili di Settore dell'Ente titolari di incarichi di Elevata Qualificazione: – Componenti.

In ottemperanza a quanto indicato dall'ARAN, [...] il presidente della delegazione trattante, che rappresenta l'ente ed esprime l'indirizzo unitario della delegazione, condurrà personalmente la trattativa in tutte le sue fasi e stipulerà l'ipotesi di contratto integrativo sia per la parte normativa (triennale) sia per quella disciplinante i criteri di ripartizione delle risorse annue (annuale).

Gli altri componenti della delegazione pubblica forniscono un supporto tecnico alla delegazione, sulla base delle proprie specifiche competenze e delle esperienze professionali.

Nel corso del negoziato, sarà opportuno che i componenti della delegazione trattante di parte pubblica non intervengano in maniera autonoma e scoordinata. La delegazione, dovrà, infatti, seguire una precisa linea di comportamento, concordata preventivamente e rappresentata all'esterno, formalmente ed espressamente, dal solo presidente. Sarà quest'ultimo, ove necessario, a chiedere al componente della propria delegazione di intervenire per chiarire o illustrare aspetti tecnici di una materia di interesse datoriale o del testo negoziale presentato al sindacato, come per esempio, il profilo finanziario.

I soggetti che compongono la delegazione datoriale dovranno porre una particolare attenzione al rispetto dei vincoli sulla contrattazione integrativa (in ordine alle materie negoziabili e ai connessi profili finanziari), sia nelle fasi antecedenti la trattativa (ad esempio, costituzione del fondo) sia e soprattutto nel corso della stessa, nel confronto con i soggetti sindacali. Su di essi incombe, infatti, una specifica responsabilità amministrativa, per eventuali danni arrecati all'ente a seguito della sottoscrizione e dell'applicazione di contratti non conformi ai vincoli di legge o a quelli derivanti dalle previsioni della contrattazione collettiva nazionale (cosiddetto "danno da contrattazione integrativa").

3. Di formulare, per le ragioni e le giustificazioni espresse nelle premesse narrative che quivi si intendono integralmente riportate, i seguenti indirizzi agli uffici per la costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2024:

– il Responsabile dell'area finanziaria è il responsabile competente a costituire, con propria determinazione, il fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022; per la costituzione di tale Fondo dovrà in primo luogo verificare le disponibilità di Bilancio, quindi **costituirlo applicando le limitazioni e le riduzioni previste dalla normativa sopra richiamata;**

– **NELLA COSTITUZIONE DELLA COSIDDETTA PARTE STABILE DEL FONDO** dovrà tenersi conto di quanto segue:

◦ dovrà essere costituito in ottemperanza alle disposizioni indicate nell'articolo 79 del CCNL 16.11.2022 e prevedendo esclusivamente i seguenti incrementi:

▪ importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota della 13^a.

◦ dovrà in primis tenersi conto delle indicazioni operative della RGS in premessa riportate (parere prot. 179877 del 01/09/2020) in merito alla verifica a consuntivo dell'effettivo fondo dell'anno precedente e degli adempimenti e/o rettifiche conseguenziali.

– **NELLA PARTE VARIABILE DEL FONDO**, previa certificazione da parte del revisore e verifica delle effettive disponibilità di Bilancio e del rispetto degli equilibri pluriennali, andranno riportate le seguenti risorse previste dal vigente CCNL:

◦ le 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

◦ tutte le risorse incrementali previste dal vigente CCNL per le quali la disciplina contrattuale prevede espressamente che trattasi di risorse non sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017, previa accurata verifica da parte del responsabile finanziario della capacità di Bilancio e del rispetto degli equilibri pluriennali dello stesso. In particolare si richiamano le integrazioni previste dal comma 3 dell'articolo 79 prevedendo l'integrazione sia al Fondo Retribuzione di posizione e risultato degli incaricati di EQ sia per il Fondo risorse decentrate l'incremento delle risorse nella misura pari allo 0,22% del monte salari anno 2018.

◦ **dovrà essere inserito anche l'importo delle somme non utilizzate e non attribuite nell'anno precedente come disposto dal comma 1 dell'articolo 80 del CCNL 16.11.2022** ([...] Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile [...]), tranne:

▪ quelle derivanti da riduzioni per malattia ex art. 71 della L. 133/2008;

▪ le eventuali economie su nuovi servizi mai realizzati;

▪ i risparmi per progressioni orizzontali giuridiche o altri disposti normativi;

▪ tutte quelle somme che non costituiscono economie ma semplicemente residui di somme non spese (vedi parere della RGS del 13.07.2011 n. 81510).

◦ **NESSUN INCREMENTO AI SENSI DELLA LETTERA B) DEL COMMA 2 DELL'ARTICOLO 79 (b)** *un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa* in quanto **risorse sottoposte al limite** di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017;

– nella costituzione del fondo, prendendo atto del decreto del 17.03.2020 sopra richiamato, il Responsabile, applicherà, al fine di verificare il rispetto del limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del DL 75/2017 come modificato dalla nuova disposizione (ex art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 [...] *l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018 [...]*).

– Nella determinazione del trattamento accessorio del personale al fine di individuare il rispetto dei limiti di legge come sopra indicati, il Responsabile, in considerazione di quanto indicato dalla RGS nelle istruzioni allegate al Conto annuale per il 2018 e successivi (*cf. circolare 16/2019, 16/2020, 18/2021 e 25/2022*), prenderà a riferimento nella determinazione dell'importo complessivo del trattamento accessorio quello dato dalla somma delle risorse destinate al *fondo per la contrattazione integrativa, al fondo per le posizioni organizzative e al fondo per il lavoro straordinario*.

A tal fine, per la determinazione del Fondo per la Retribuzione di Posizione e Risultato per il personale incaricato di EQ, per la corretta determinazione del limite, dovrà operarsi nel seguente modo:

- L'importo delle risorse necessarie al pagamento della retribuzione di Posizione sarà pari a quanto stabilito dagli ultimi decreti sindacali;

– Si dà indirizzo al Responsabile dell'Area Finanziaria di trasmettere la determina di costituzione del Fondo risorse decentrate, così come suggerito dalla RGS nelle circolari esplicative del Conto annuale, e dalla Corte dei Conti, al revisore dell'Ente per la certificazione. Nel caso in cui il revisore emetta parere non favorevole il responsabile dovrà riformulare la sua determina tenendo in debito conto i rilievi formulati.

4. Di formulare, per le ragioni e le giustificazioni espresse nelle premesse narrative che quivi si intendono integralmente riportate, preventivamente all'avvio delle trattative, i seguenti indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la conduzione della contrattazione decentrata integrativa parte economica per l'anno:

- la trattativa della delegazione trattante di parte pubblica dovrà essere orientata, innanzitutto, al rispetto della rinnovata normativa in materia di lavoro pubblico (D,lgs, 165/2001, D,lgs. 150/2009) ed ai vincoli in materia di spesa di personale previsti dalla normativa vigente. Dovrà, poi, essere orientata al miglioramento della qualità del lavoro, a fornire, laddove possibili nuove opportunità di sviluppo professionale ai dipendenti, a investire su relazioni interne più salde e capaci di produrre significativi valori comuni. L'obiettivo perseguito dovrà essere quello di riconoscere e far riconoscere gli individui all'interno di un sistema di valori e di regole espliciti e condivisi che ne rafforzino la motivazione al lavoro ed il senso di appartenenza all'Ente;

- le trattative dovranno essere orientate a disciplinare tutti gli istituti contrattuali demandati alla contrattazione integrativa viste le rilevanti novità del CCNL orientando le proprie analisi soprattutto su quegli istituti che siano più confacenti alla realtà lavorativa dei dipendenti dell'Ente affinché si realizzi quanto indicato nel precedente punto;

- il contratto decentrato non dovrà essere in contrasto con le norme di legge di riferimento e con le clausole del contratto collettivo nazionale, né potrà comportare oneri superiori a quelli ivi previsti;

- La contrattazione decentrata integrativa, fatta salva l'autonomia delle parti trattanti, attesa l'esiguità delle somme effettivamente disponibili, dovrà essere indirizzata:

- in primo luogo, al finanziamento degli istituti contrattuali indispensabili per il buon funzionamento degli uffici e per realizzare gli obiettivi di efficienza ed efficacia dell'amministrazione;

- in secondo luogo, alla possibilità di attivare le procedure finalizzate al riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali tenendo conto che:

CCNL 16.11.2022 - art 14 comma 3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

- in via ulteriore al finanziamento della performance dando preferibilmente priorità a quella individuale (art. 68 comma 2 lettera b);

il tutto tenendo presente quanto indicato all'articolo 80 del vigente CCNL: [...] 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. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.*

◦ ai sensi dell'art. 40, comma 3 sexies, del D.lgs. 165/2001, *“A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica.”*

◦ sull'ipotesi di contratto integrativo annuale economico, andrà acquisito il parere del revisore dell'Ente di cui all'articolo 40-bis, comma 1, sulla compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli del CCNL;

◦ in caso di parere non favorevole dovranno riprendersi le trattative entro 5 giorni affinché vengano superati i rilievi del revisore dell'Ente e ad addivenire alla stesura ed elaborazione di un CCDI conforme e, dunque, all'acquisizione di un parere favorevole;

◦ l'ipotesi di contratto decentrato con annesso parere favorevole del revisore andranno inviati alla Giunta che, con successivo atto separato, verificato il parere del revisore dell'Ente e la rispondenza del CCDI alle proprie direttive, procederà all'autorizzazione al Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva.

5. Di disporre che tutte le parti coinvolte nelle fasi relative alla definizione del CCDI parte economica si adoperino affinché si possa addivenire alla conclusione di tutto l'iter nel minor tempo possibile e comunque mai oltre la fine del presente esercizio.

6. **Di dare mandato al responsabile Amministrativo di curare la trasmissione di copia del presente atto alle RSU, alle OOSS, pubblicizzata all'interno dell'Ente e pubblicata** sul sito internet del Comune in Amministrazione trasparente, sottosezione personale – contrattazione integrativa decentrata ed inviata all'ARAN con le procedure previste.

7. Di trasmettere copia del presente provvedimento al Presidente della Delegazione Trattante, a tutti i Responsabili di Area.

8. Dichiarare la presente immediatamente eseguibile.



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2024 / 68**

Ufficio Proponente: **Ufficio Affari del Personale**

Oggetto: **LINEE DI INDIRIZZO DELLA GIUNTA COMUNALE PER LA DEFINIZIONE DELLA CONSISTENZA DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024 ART. 79 DEL CCNL 16.11.2022 DIRETTIVE PER I RESPONSABILI E PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA ANNO 2024 - APPROVAZIONE.**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Ufficio Affari del Personale)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 11/06/2024

Il Responsabile di Settore
Dott. Francesco Palopoli

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 11/06/2024

Responsabile del Servizio Finanziario
Dott.ssa Clara Ghizzoni

Letto, approvato e sottoscritto con firma digitale da

IL SINDACO
Dott. MERLI LUIGI

IL SEGRETARIO COMUNALE
AVV. FRANCESCO PALOPOLI

Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005 e depositato presso la sede del Comune di Cortemaggiore. Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 39/93 si indica che il documento è stato firmato da:

~~Merli Luigi~~ in data 18/06/2024
FRANCESCO PALOPOLI in data 18/06/2024