



# Comune di Casole d'Elsa

## Provincia di Siena

### VERBALE DELLA RIUNIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 22.12.2020

L'anno 2020, il giorno ventidue del mese di dicembre alle ore 9.00 presso il Comune di Casole d'Elsa, sono presenti:

- R.S.U. interna: *Adriano Baroncelli*
- *F.P. C.G.I.L. – De Sanctis Cesare (in modalità telematica)*
- *C.I.S.L. F.P. – Pucci Riccardo (in modalità telematica)*

Per la parte pubblica sono presenti:

- *Dr. Parri Francesco*
- *Rag. Rocchigiani Tiziana*

Svolge le funzioni di segretario verbalizzante il Dr. Francesco Parri.

L'incontro è stato convocato per la sottoscrizione della ipotesi di costituzione e destinazione del Fondo per le politiche incentivanti, parte economica, relativa all'anno 2020, oltre che per la verifica normativa del CDI in essere.

Per quanto riguarda la RSU si precisa che dei tre componenti eletti uno risulta assente giustificato (Tanzini Andrea), uno ha cessato il rapporto con il comune per mobilità presso altro Ente (Peccianti Luca)

I presenti vengono informati che, con decorrenza 01.12.2020, la segreteria comunale convenzionata tra il Comune di Colle di Val d'Elsa e Casole d'Elsa è stata sciolta. Il segretario titolare, Dr.ssa Maria Alice Fiordiponti, è restata titolare a Colle di Val d'Elsa. La sede di segreteria di Casole d'Elsa risulta, ad oggi, vacante e le funzioni di segretario sono svolte dal Vice segretario. Fatta questa doverosa premessa il Dr. Parri prosegue nella relazione ai presenti. Prima di i punti all'odg il Vice segretario relaziona i presenti circa la situazione generale dell'Ente. La crisi derivante dalla attuale pandemia causata dal COVID – 19 ha determinato la necessità di ripensare il modello organizzativo dell'Ente. In particolar modo è stato fatto ricorso, laddove possibile, allo smart working. Tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa è stata disciplinata con l'approvazione del *Regolamento per l'applicazione del lavoro agile o smart working*, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 27 del 12.03.2020. E' stata prevista sia la modalità ordinaria di concessione dello smart working, mediante sottoscrizione di specifico accordo, che la procedura di emergenza attivabile dietro semplice mail da inviare al responsabile o, nel caso dei titolari di P.O. al Segretario. In questo modo, a partire dal mese di marzo, è stata garantita la continuità dei servizi ed il rispetto della normativa in materia di contenimento dei contagi. Come era facile immaginarsi,



# Comune di Casole d'Elsa

## Provincia di Siena

anche il nostro Ente ha visto una contrazione generale delle entrate, in parte ristorate con i trasferimenti statali. Viene ricordato ai presenti che il Comune di Casole d'Elsa, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 88 del 23.10.2019 ha approvato un piano di riequilibrio decennale ai sensi dell'art. 243-bis. In conseguenza di ciò l'amministrazione comunale, in un'ottica di prudente utilizzo delle risorse ha deciso di non inserire risorse variabili nel fondo per le risorse decentrate. Tale volontà è stata esplicitata con deliberazione n. 112 del 30.11.2020 di approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale che viene consegnata in copia. Come verrà più avanti illustrato, il Fondo consente comunque una adeguata distribuzione di risorse legate alle politiche incentivanti e agli istituti contrattuali previsti. La appena citata deliberazione giuntaletta detta quella che è la linea programmatica dell'Ente in relazione alla dotazione organica dell'Ente. Il 2020 ha visto l'uscita dalla dotazione organica di:

- N. 1 Cat. B - OO.SS. (collocamento a riposo)
- N. 1 Cat. D - Istruttore Direttivo Tecnico (Mobilità presso altro Ente)
- N. 1 Cat. C - Istruttore Amministrativo Tecnico (Dispensa per inidoneità assoluta)
- N. 1 Cat. C - Istruttore Amministrativo Tecnico (Mobilità presso Azienda Usi)

Di seguito si ricapitolano gli interventi assunzionali previsti nel triennio:

Anno 2020: Nessuna

Anno 2021:

- N. 1 unità Cat. C pos. ec. C1 tempo pieno 36/36 ed indeterminato con qualifica di Istruttore amministrativo Plurisetoriale, da destinare all'area economico finanziaria: assunzione da effettuarsi mediante scorrimento di graduatoria di proprietà dell'Ente. In caso di esito infruttuoso avviare procedure per accesso dall'esterno, previo esperimento di quanto previsto dall'art. 34- bis del D.lgs. n. 165/2001; in sede di indizione della eventuale procedura sarà valutata la possibilità verificare la presenza di personale interessato alla mobilità ex art. 30 D.lgs. n. 165/2001, oltre che la presenza di graduatorie di altro Ente.
- N. 1 unità Cat. C pos. ec. C1 tempo pieno 36/36 ed indeterminato con qualifica di Istruttore amministrativo Tecnico da destinare all'area tecnica sia urbanistica che LL.PP. Prevista procedure per accesso dall'esterno, previo esperimento di quanto previsto dall'art. 34- bis del D.lgs. n. 165/2001; in sede di indizione della eventuale procedura sarà valutata la



# Comune di Casole d'Elsa

## Provincia di Siena



possibilità verificare la presenza di personale interessato alla mobilità ex art. 30 D.lgs. n. 165/2001, oltre che la presenza di graduatorie di altro Ente .

- N. 1 unità cat. B3 pos. ec. B3 tempo pieno 36/36 ed indeterminato con qualifica di Autista mezzi pesanti e scuolabus da destinare all'area tecnica LL.PP. Prevista procedure per accesso dall'esterno, previo esperimento di quanto previsto dall'art. 34- bis del D.lgs. n. 165/2001; in sede di indizione della eventuale procedura sarà valutata la possibilità verificare la presenza di personale interessato alla mobilità ex art. 30 D.lgs. n. 165/2001, oltre che la presenza di graduatorie di altro Ente .

### Anno 2022:

- N. 1 unità cat. B3 pos. ec. B3 tempo pieno 36/36 ed indeterminato con qualifica di Autista mezzi pesanti e scuolabus da destinare all'area tecnica LL.PP. Eventuale scorrimento della graduatoria di cui alla programmazione assunzionale 2021, in alternativa prevista procedura per accesso dall'esterno, previo esperimento di quanto previsto dall'art. 34- bis del D.lgs. n. 165/2001; in sede di indizione della eventuale procedura sarà valutata la possibilità verificare la presenza di personale interessato alla mobilità ex art. 30 D.lgs. n. 165/2001, oltre che la presenza di graduatorie di altro Ente .
- N. 1 unità Cat. D pos. ec. D1 tempo pieno 36/36 ed indeterminato con qualifica di istruttore Direttivo Amministrativo/contabile da destinare all'area economico finanziaria. Prevista procedure per accesso dall'esterno, previo esperimento di quanto previsto dall'art. 34- bis del D.lgs. n. 165/2001; in sede di indizione della eventuale procedura sarà valutata la possibilità verificare la presenza di personale interessato alla mobilità ex art. 30 D.lgs. n. 165/2001, oltre che la presenza di graduatorie di altro Ente .

Per la programmazione assunzionale 2021 è già stata inoltrata, in data 03.12.2020, la richiesta di personale in disponibilità ex art 34-bis del D.lgs 165/2001. La Regione Toscana ha già risposto comunicando l'assenza di personale con le caratteristiche richieste; per quanto attiene il Ministero della Funzione Pubblica occorrerà attendere i 45 giorni previsti dopodiché, in assenza di personale segnalato, verrà dato corso a quanto previsto dalla deliberazione n. 112 del 30.11.2020.

L'Amministrazione ha inoltre deciso di utilizzare lo strumento delle forma flessibile di lavoro per potenziare ulteriormente l'ufficio tecnico urbanistica. In particolare, nel corso dell'anno, saranno



# Comune di Casole d'Elsa

## Provincia di Siena

aumentate le ore contrattuali della figura assunta con contratto ex art. 110 c. 1 del D.lgs. n. 267/2000, portando a 30 le attuali 24 ore. Parallelamente verrà dato corso ad una assunzione a tempo determinato (18/36 per anni due) di un ulteriore istruttore tecnico, attingendo dalla graduatoria di proprietà dell'ente approvata alla fine del 2019.

Fatte queste doverose premesse finalizzate alla informazione e condivisione delle decisioni assunte dall'Ente si passa alla trattazione degli argomenti posti all'odg..

La delegazione di parte pubblica ritiene di dover iniziare la seduta proponendo una modifica alla parte normativa del CDI. L'attuale formulazione dell'art. 13 risulta essere la seguente:

**“...Art. 13 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche**

1. *Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 16 del CCNL 21.05.2018, i criteri per l'applicazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:*

a) *l'istituto della progressione economica orizzontale si applica, al personale in servizio nell'Ente da almeno 3 anni e con almeno 36 mesi di permanenza nella posizione economica in godimento e più elevata per le posizioni apicali, come da tabella sotto riportata:*

Categoria A		Categoria B		Categoria C		Categoria D	
Categoria	Anni	Categoria	Anni	Categoria	Anni	Categoria	Anni
A1	3	B1	3	C1	3	D1	3
A2	3	B2	3	C2	3	D2	3
A3	3	B3	3	C3	3	D3	3
A4	3	B4	3	C4	3	D4	3
A5	3	B5	3	C5	3	D5	3
A6	4	B6	3	C6	4	D6	3
		B7	3			D7	4
		B8	4				

*I suddetti requisiti vengono valutati al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione;*

b) *la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del responsabile delle risorse umane, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti;*



# Comune di Casole d'Elsa

## Provincia di Siena

- c) i dipendenti interessati possono presentare, entro i termini assegnati nell'avviso, apposita domanda. I candidati nella domanda di partecipazione, debitamente sottoscritta, dovranno autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
- d) i dipendenti che avranno fatto domanda di partecipazione saranno valutati sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio. Non saranno ammessi a selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 70/100 dei punteggi di valutazione. Il valore è riferito ad un dipendente a tempo pieno; in caso di part time il punteggio sarà rapportato al tempo pieno. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato su base 80. Ad esso si aggiunge un punteggio (max 20 punti) derivante dalla anzianità di servizio all'interno della categoria in ragione di due punti per ogni anno e per un massimo di dieci anni;
- e) il punteggio individuale sarà dato dalla somma dei punteggi di cui al punto d);
- f) nel caso vi sia lo spazio per un numero di progressioni superiore al numero delle diverse categorie presenti tra i dipendenti del Comune (attualmente n. 3 - B, C, D), dovrà essere garantita almeno una progressione per ogni categoria. Viceversa, si procederà in ordine di graduatoria generale;
- g) a parità di punteggio viene data la precedenza nell'ordine: 1) al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica; 2) al più anziano di servizio in ruolo complessivamente reso nella pubblica amministrazione; 3) al più anziano di età; 4) in caso di ulteriore parità al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente e in caso di ulteriore parità saranno considerate le ultime cinque annualità anche non consecutive;
- h) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale;
- i) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di opposizione è assegnato un termine massimo di giorni dieci per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile della posizione organizzativa delle risorse umane decide in via definitiva;
- j) qualora un valutato eccipisce errori o omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni, potrà richiedere una verifica al segretario generale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni.



# Comune di Casole d'Elsa

## Provincia di Siena

- k) Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'ultimo triennio, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da leggi e contratti collettivi nazionali vigenti.
- l) Il sistema sopra descritto dovrà raccordarsi con il sistema generale di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti di cui al d.lgs. n. 150/2009.

Su questo argomento l'Aran si è chiaramente espressa attraverso il CFL 100 che, integralmente si riporta:

*L'art. 16, comma 6, del CCNL 21.05.2018 prevede che "ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi". E' legittimamente possibile prevedere nel contratto integrativo aziendale -nell'ambito dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche- che il requisito minimo di permanenza sia maggiore di 24 mesi?*

*Con riferimento alla problematica in esame, allo stato non può che doversi confermare il contenuto di precedenti orientamenti applicativi nei quali l'Agenzia, a commento dell'art.16, comma 6, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, ha avuto modo di precisare che il presupposto del periodo minimo di almeno di 24 mesi di permanenza nella posizione economica in godimento non può in nessun caso essere modificato, in aumento o in diminuzione, in sede di contrattazione integrativa, atteso che in materia non può ravvisarsi alcuna delega negoziale del CCNL alla contrattazione di secondo livello.*

Alla luce di questa intervenuta valutazione la parte datoriale propone la riformulazione dell'articolo nel modo che segue:

**"...Art. 13 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche**

1. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 16 del CCNL 21.05.2018, i criteri per l'applicazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a) Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.



# Comune di Casole d'Elsa

## Provincia di Siena

- b) *la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del responsabile delle risorse umane, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti;*
- c) *i dipendenti interessati possono presentare, entro i termini assegnati nell'avviso, apposita domanda. I candidati nella domanda di partecipazione, debitamente sottoscritta, dovranno autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;*
- d) *i dipendenti che avranno fatto domanda di partecipazione saranno valutati sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio. Non saranno ammessi a selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 70/100 dei punteggi di valutazione. Il valore è riferito ad un dipendente a tempo pieno; in caso di part time il punteggio sarà rapportato al tempo pieno. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato su base 80. Ad esso si aggiunge un punteggio (max 20 punti) derivante dalla anzianità di servizio all'interno della categoria in ragione di due punti per ogni anno e per un massimo di dieci anni;*
- e) *il punteggio individuale sarà dato dalla somma dei punteggi di cui al punto d);*
- f) *nel caso vi sia lo spazio per un numero di progressioni superiore al numero delle diverse categorie presenti tra i dipendenti del Comune (attualmente n. 3 - B, C, D), dovrà essere garantita almeno una progressione per ogni categoria. Viceversa, si procederà in ordine di graduatoria generale;*
- g) *a parità di punteggio viene data la precedenza nell'ordine: 1) al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica; 2) al più anziano di servizio in ruolo complessivamente reso nella pubblica amministrazione; 3) al più anziano di età; 4) in caso di ulteriore parità al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente e in caso di ulteriore parità saranno considerate le ultime cinque annualità anche non consecutive;*
- h) *per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale;*
- i) *ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di opposizione è assegnato un termine massimo di giorni dieci per*



# Comune di Casole d'Elsa

## Provincia di Siena

*presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile della posizione organizzativa delle risorse umane decide in via definitiva;*

- j) qualora un valutato eccedisca errori o omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni, potrà richiedere una verifica al segretario generale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni.*
- 2. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'ultimo triennio, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da leggi e contratti collettivi nazionali vigenti.*
  - 3. Il sistema sopra descritto dovrà raccordarsi con il sistema generale di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti di cui al d.lgs. n. 150/2009.*

Il vice segretario, che illustra l'argomento, fa notare ai presenti che, comunque, quanto previsto nel nuovo articolato, consente il permanere della volontà delle parti espressa in sede di sottoscrizione.

Preso atto della discussione sull'argomento viene posto in approvazione il nuovo testo dell'art. 13 del CDI. Tutti si esprimono favorevolmente alla modifica.

Si passa poi alla illustrazione del Fondo per le risorse decentrate 2020. Viene consegnata ai presenti copia della determinazione n.579 del 14.12.2020 avente ad oggetto: "Costituzione definitiva fondo risorse decentrate anno 2020". Tale determinazione costituisce parte integrante del presente atto.

La parte datoriale informa i presenti, e chiede espressa autorizzazione in merito, circa la volontà di proseguire con il meccanismo delle Progressioni economiche, laddove ricorrano i requisiti previsti, anche per l'anno 2021. L'interpretazione dell'amministrazione, dettata dalla necessaria prudenza che occorre obbligatoriamente tenere, anche in conseguenza del piano di riequilibrio adottato con la già citata deliberazione di Consiglio Comunale n. 88 del 23.10.2019, sulla questione degli "aventi diritto" risulta essere la seguente. Come noto, una delle questioni più delicate in materia di progressioni economiche (orizzontali) è quella relativa alla "quota limitata di dipendenti" prevista dall'art. 16 del CCNL 21 maggio 2020. Riportando il pensiero della Ragioneria Generale dello Stato confermato dal Dipartimento della Funzione Pubblica e mai smentito dall'Aran, quota limitata significa "non più del 50% degli aventi diritto ciascun anno". Recentemente è stata diffusa la Sentenza n. 288/2020 della Corte dei conti della Toscana la quale ha, invece, affermato che le progressioni economiche orizzontali si possono ritenere legittime se destinate a non più del 35% dei dipendenti. La differenza non è di poco conto: la RGS fa riferimento al 50% degli aventi diritto, la Corte dei conti al 35% dei dipendenti. La situazione contingente dell'Ente impone l'interpretazione





# Comune di Casole d'Elsa

## Provincia di Siena

più prudente, seppur non condivisa a livello generale. Ne consegue che, da una ricognizione effettuata dagli uffici, gli aventi diritto risultano essere nel numero di 11 e, ammesso che tutti facciano domanda, il 35% di 11 è 3,85, quindi 4. Saranno messe a disposizione risorse per progressioni nel limite di 4 unità. Seguirà, in caso di accordo, l'attivazione delle procedure previste dall'art. 16 del CCNL del comparto funzioni locali sottoscritto in data 21.05.2018, nonché dall'art. 13 del CDI sottoscritto in data 28.12.2018. L'eventuale collocazione nella posizione economica successiva avrà decorrenza 01.01.2021.

Viene consegnata ai presenti anche l'ipotesi di destinazione de approvano unanimemente la destinazione delle risorse secondo lo schema allegato.

Il delegato provinciale CISL FP Riccardo Pucci, invita l'Amministrazione Comunale ad adottare, nell'annualità 2021, i regolamenti relativi a sponsorizzazioni, incentivi tecnici e razionalizzazioni in modo da poter incrementare le quote variabili previste dal CCNL.

Il delegato Cisl chiede inoltre l'attivazione di quanto previsto dall'art. 208 del CDS.

Il delegato provinciale CGIL FP, si allinea e condivide quanto richiesto dal collega CISL. Chiede altresì di verificare la possibilità di istituzione della banca delle ore.

La delegazione di parte pubblica prende atto delle richieste presentate e si impegna a verificare l'inserimento degli argomenti sopra riportati nelle sessioni negoziali 2021.

Le parti concordano sul fatto che, stante l'attuale situazione legata al COVID non verrà svolta l'assemblea del personale. Le decisioni assunte con il presente accordo saranno oggetto di incontro tra i dipendenti non appena cesseranno le restrizioni legate alla pandemia in corso.

La presente ipotesi, corredata dalla relazione tecnico finanziaria, sarà sottoposta, per la parte datoriale, al parere del revisore dei conti, dopodiché sarà portata in approvazione nella prima seduta disponibile della Giunta Comunale ai fini dell'ottenimento della autorizzazione alla sottoscrizione definitiva.

Le parti alla unanimità approvano integralmente quanto riportato nel presente verbale e si riconvocano in un momento successivo all'approvazione da parte della Giunta Comunale per la sottoscrizione definitiva.

Letto, sottoscritto

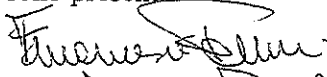

- R.S.U. interna: *Adriano Baroncelli*
- F.P. C.G.I.L. – *De Sanctis Cesare* (in modalità telematica)
- C.I.S.L. F.P. – *Pucci Riccardo* (in modalità telematica)



# Comune di Casole d'Elsa

## Provincia di Siena

Per la parte pubblica sono presenti:

- Dr. Parri Francesco 
- Rag. Rocchigiani Tiziana 



# COMUNE DI CASOLE D'ELSA

PROVINCIA DI SIENA

DETERMINAZIONE N° 579

ORIGINALE

DEL 14/12/2020

## SERVIZIO RAGIONERIA

**OGGETTO :** Costituzione definitiva fondo risorse decentrate anno 2020

**L'anno duemilaventi il giorno quattordici del mese di dicembre**

### IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

VISTA la deliberazione di Consiglio Comunale n. 22 del 08.04.2020 avente ad oggetto: "*Bilancio di Previsione 2020/2022 e documenti allegati - approvazione*";

RILEVATO come l'ente abbia adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 16 del 04.03.2020, integrata con deliberazione n. 42 del 30.04.2020 il piano di azioni positive per il triennio 2020 - 2022;

EVIDENZIATO come questo ente abbia adottato il Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi 2020 con atto n. 105 in data 11.11.2020;

#### VISTI:

- il vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;
- il vigente regolamento di contabilità;
- il T.U. sull'ordinamento degli Enti locali, approvato con D.Lgs. n. 267/2000;
- il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale dipendente triennio 2019/2021, sottoscritto in data 28.12.2018;
- il nuovo CCNL siglato in data 21-05-2018;
- la deliberazione G.C. n. 112 del 30.11.2020, esecutiva ai sensi di legge, avente per oggetto: "*PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022 (PTFP). VERIFICA DELLE ECCEDENZE. DOTAZIONE ORGANICA*", con la quale La Giunta Comunale ha fornito gli indirizzi per la costituzione delle risorse variabili, che si intende interamente richiamata;

PREMESSO che il Comune di Casole d'Elsa ha rispettato i vincoli previsti dalle regole del cosiddetto "Equilibrio di Bilancio" ed il principio del tetto della spesa del personale sostenuta rispetto alla media del triennio 2011-2013;

#### CONSIDERATO che:

- ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21-05-2018, devono essere annualmente destinate risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività collettiva e individuale;
- la costituzione di tale fondo risulta di competenza del Responsabile del Servizio Finanziario;
- ai sensi dell'art. 67, comma 7, del CCNL del 21 maggio 2018 "La quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017";

RITENUTO, pertanto, di procedere nella costituzione del Fondo per l'anno 2020, come disposto dall'art. 67 del CCNL del 21-05-2018;

PRESO ATTO della propria precedente determinazione n. 33 del 30.01.2020 avente per oggetto: "FONDO DELLE RISORSE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL PERSONALE DIPENDENTE. COSTITUZIONE PARTE STABILE ANNO 2020"

RICHIAMATO l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in Legge n. 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita") e in particolare la previsione contenuta nell'ultimo periodo di tale comma, che modifica il tetto al salario accessorio così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, modalità illustrata nel D.M. attuativo del 17-03-2020 concordato in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, e che prevede che, a partire dall'anno 2020, il limite del salario accessorio debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti al 31.12.2020 rispetto ai presenti al 31.12.2018;

CONSIDERATO che il D.L. 6 marzo 2014, n. 16, convertito con modificazioni dalla Legge n. 68/2014, all'art. 4 ha previsto "Misure conseguenti al mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi" e considerate la Circolare del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 12 maggio 2014 e il susseguente Documento della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome del 12 settembre 2014, nei quali viene precisato che "Le regioni e gli enti locali che non hanno rispettato i vincoli finanziari posti alla contrattazione collettiva integrativa sono obbligati a recuperare integralmente, a valere sulle risorse finanziarie a questa destinate, rispettivamente al personale dirigenziale e non dirigenziale, le somme indebitamente erogate mediante il graduale riassorbimento delle stesse, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli";

PRESO ATTO che tali verifiche ed eventuali azioni correttive sono applicabili unilateralmente dagli enti, anche in sede di autotutela, al riscontro delle condizioni previste nell'articolo 4 del D.L. n. 16/2014, convertito nella Legge di conversione n. 68/2014, nel rispetto del diritto di informazione dovuto alle organizzazioni sindacali;

CONSIDERATO che:

- l'art. 67, comma 1, del CCNL 21-05-2018 ha stabilito che le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2017 secondo la previgente disciplina contrattuale, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi per un importo pari ad € 95.253,77;
- ai sensi dell'art. 67, comma 2, lett. c), del CCNL 21-05-2018 "le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam, compresa la quota di tredicesima, in godimento da parte del personale cessato dal servizio nell'anno precedente", tale integrazione è pari ad € 8.669,09 (€ 5.557,00 fino al 2010 e € 3.112,09 dal 2011)
- ai sensi dell'art. 67, comma 2, lettera a), del CCNL 21-05-2018 si inseriscono le somme di un importo su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019, per € 3.078,40. Tali somme, ai sensi della dichiarazione congiunta n. 5 del CCNL 2018, non sono assoggettate ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti ed in particolare all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, così come confermato definitivamente dalla Delibera della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n. 19/2018;
- ai sensi dell'art. 67, comma 2, lettera b), del CCNL 21-05-2018 si inseriscono le somme di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 CCNL 2018 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data, per € 2.794,49. Tali somme, ai sensi della dichiarazione congiunta n. 5 del CCNL 2018, non sono assoggettate ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti ed in particolare all'art. 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, così

come confermato definitivamente dalla Delibera della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n. 19/2018;

PRESO ATTO di quanto disposto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito con legge n. 58/2019, secondo cui "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, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, 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 la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati 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 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";

TENUTO CONTO che:

- il numero di dipendenti in servizio al 31.12.2020 (calcolato con il metodo dei cedolini emessi), sulla base della previsione effettuata dall'ente, sarà inferiore al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018, pertanto, in attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 convertito nella Legge n. 58/2019, il fondo ed il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 non deve essere adeguato in aumento al fine di garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018;
- le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2020 ai sensi dell'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21-05-2018, che non hanno necessità di essere adeguate ai sensi del D.L. n. 34/2019, risultano pertanto essere pari ad € 108.134,61;

RILEVATO COME, sulla base delle indicazioni fornite dalla Giunta Comunale n. 112 del 30.11.2020, non siano destinate risorse variabili al fondo;

VISTA la Legge n. 147/2013 (Legge di Stabilità 2014), che all'art. 1, comma 456, secondo periodo, inserisce all'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 un nuovo periodo in cui: «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», stabilendo così che le decurtazioni operate per gli anni 2011/2014 siano confermate e storicizzate nei fondi per gli anni successivi a partire dall'anno 2015;

CONSIDERATO che il D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni nella Legge n. 122/2010 e ss.mm.ii., ha previsto per le annualità 2011/2014 limitazioni in materia di spesa per il personale e in particolare l'art. 9, comma 2-bis, disponeva:

- che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche a livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010;
- che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale è, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio;

VISTA la circolare n. 20 del 2015 della Ragioneria Generale dello Stato sulle modalità di calcolo delle decurtazioni per l'anno 2015;

TENUTO CONTO che nel periodo 2011-2014 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo e pertanto deve essere applicata la riduzione del fondo del 2020, pari ad € 1.261,40;

RICHIAMATO l'art. 1, comma 236, della Legge n. 208/2015 che aveva proposto dei nuovi limiti sui fondi delle risorse decentrate stabilendo che a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale:

- non poteva superare il corrispondente importo dell'anno 2015;
- doveva essere automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente;

VISTO l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 il quale stabilisce che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'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";

CONSIDERATO che l'art. 11-bis, comma 2, del D.L. n. 135/2018 convertito in Legge n. 11/2019, ha introdotto la possibilità, per i soli enti locali privi di posizioni dirigenziali, di incrementare il differenziale tra il valore stabilito dal nuovo contratto delle funzioni locali (fino ad € 16.000,00 + risultato) e quello attribuito alla data di entrata in vigore del nuovo CCNL 21-05-2018 (fino ad € 12.911,42 + risultato), non applicando i limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 e diminuendo una tantum la capacità assunzionale di tale incremento;

CONSIDERATO che il totale del trattamento accessorio del personale per l'anno 2016 come previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 è così stabilito:

Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite €	100.975,62
Indennità di posizione e risultato PO soggette al limite €	89.192,00
<b>TOTALE LIMITE 2016 €</b>	<b>190.167,62</b>

CONSIDERATO, altresì, che l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale per l'anno 2020, sottoposte al limite come previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 è così stabilito e non supera il limite per l'anno 2016:

Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite €	102.661,46
Indennità di posizione e risultato PO soggette al limite €	87.215,07
<b>TOTALE LIMITE 2020 €</b>	<b>190.167,53</b>

VISTA la costituzione del fondo per l'anno 2016 che risultava (ad esclusione di: avvocatura, ISTAT ed altri importi di cui art. 67, comma 3, lett. c, del CCNL 21-05-2018, importi di cui all'art. 67, comma 3, lett. a, del CCNL 21-05-2018, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 75/2017, economie del fondo dell'anno 2015 e economie del fondo straordinario anno 2015) pari ad € 190.167,62;

VISTA la costituzione del fondo per l'anno 2020 che risulta (ad esclusione di: avvocatura, ISTAT, ed altri importi di cui art. 67, comma 3, lett. c, del CCNL 21-05-2018, importi di cui all'art. 67, comma 3, lett. a, del CCNL 21-05-2018, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 75/2017, importi di cui all'art. 67, comma 2, lett. b, economie del fondo dell'anno 2019 e economie del fondo straordinario anno 2019) pari ad € 189.876,62

CONSIDERATO inoltre che:

- l'innovazione normativa di cui all'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D.L. n. 34/2019 esprime chiaramente la volontà del legislatore di introdurre nell'ordinamento uno strumento che consenta agli enti locali di incrementare le assunzioni e la dotazione organica rispetto alla rigida logica del *turn-over*, e conseguentemente la possibilità di adeguamento del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 allo scopo di 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;
- di fatto, come chiarito dalla Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia (con deliberazione n. 95/2020), la rigidità del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, da rispettare per la determinazione del trattamento accessorio del personale degli enti locali, viene così mitigata dalla possibilità di adeguare il medesimo limite al valore medio *pro-capite* del fondo e consentire così una quantificazione dello stesso in ragione di una spesa che resti invariata rispetto al valore medio riferito al 31/12/2018. In ogni caso, dall'esame del D.M. 17 marzo 2020, attuativo delle disposizioni del D.L. n. 34/2019, si evince come resti comunque irriducibile il limite dell'ammontare del salario accessorio relativo all'annualità economica 2016, allorché nelle premesse del suddetto D.M. si legge 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";
- per la determinazione di tale valore medio *pro-capite* occorre considerare sia il fondo per la contrattazione decentrata per il personale del comparto (al netto delle risorse non soggette al limite) sia l'ammontare delle risorse destinate al finanziamento degli incarichi di posizione organizzativa, da rapportare poi al numero dei dipendenti in servizio alla data del 31/12/2018;
- nella specie, il MEF-RGS, con parere prot. 179877 del 1° settembre 2020, ha chiarito come ai fini dell'individuazione delle unità presenti nell'anno di riferimento sia necessario considerare l'effettiva presenza in servizio rilevata sulla base dei cedolini stipendiali erogati al personale che accede ai fondi della contrattazione decentrata integrativa. Secondo tale approccio, dodici cedolini stipendiali corrispondono ad una unità di personale a tempo pieno in servizio nell'anno e, pertanto, il numero totale dei cedolini stipendiali dei dipendenti che accedono alle risorse accessorie rapportato a 12 restituisce il numero di dipendenti in servizio nell'anno di riferimento utile ai fini dell'applicazione della norma, ferma restando la necessità di parametrare il numero dei cedolini del personale in regime di tempo parziale (in ragione della percentuale di *part-time* contrattualmente prevista). Tale procedura definisce la misura dell'adeguamento del limite sia in aumento sia in diminuzione, pur garantendo la salvaguardia del limite del fondo 2016;
- per tutto quanto sopra esposto, il valore medio *pro-capite* alla data del 31/12/2018 ammonta ad euro 5.894,83, così determinato:

Fondo 2018 al netto voci non soggette al limite (a)	104.807,32
Fondo per finanziamento P.O. (b)	85.360,00
Consistenza complessiva c=(a+b)	190.167,32
Numero dipendenti in servizio al 31/12/2018 (d)	32,26
Valore medio pro-capite al 2018 (c/d)	5.894,83

- allo stato attuale, la previsione del numero dei dipendenti in servizio alla data del 31/12/2020, sarà pari a 29,50 che, essendo inferiore al personale in servizio al 31.12.2018 (32,26), rende non necessario disporre un adeguamento in aumento del limite 2016;

ACCERTATO altresì che questo ente:

- ha rispettato gli equilibri di bilancio e i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2019;

- ha rispettato il limite di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e smi;
- ha rispettato i vincoli di finanza pubblica e il contenimento della spesa del personale, come risulta dall'ultimo rendiconto di gestione approvato

VISTO l'allegato prospetto di costituzione del fondo anno 2020;

RITENUTO di esprimere sul presente provvedimento parere favorevole in merito alla regolarità tecnica del suo contenuto ed alla correttezza dell'azione amministrativa condotta in base a quanto previsto dall'art. 147-bis, comma 1, del Decreto Legislativo n. 267 del 18 agosto 2000 "Testo Unico Enti Locali";

PRESO ATTO del visto favorevole espresso dal Responsabile dell'Area Economico Finanziaria e Tributi in ordine alla regolarità contabile attestante la copertura finanziaria prevista dall'art. 151, comma 4, del Decreto Legislativo n. 267 del 18 agosto 2000 "Testo Unico Enti Locali";

**DETERMINA**

per tutto quanto esposto in parte narrativa, che qui si intende integralmente richiamato,

1. di costituire il fondo risorse decentrate anno 2020, approvando l'allegato schema di costituzione;
2. di applicare l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 che prevede il "blocco" rispetto al fondo dell'anno 2016 del trattamento accessorio, con l'automatica riduzione delle risorse in caso di superamento di predetto limite;
3. di dare atto che per il corrente anno non occorre operare alcuna decurtazione delle risorse di parte stabile ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, ovvero l'ammontare complessivo delle risorse del fondo 2016, atteso che l'ammontare complessivo delle risorse del fondo 2020 – al netto di quelle non soggette a limite – è inferiore alla consistenza del fondo per l'annualità 2016;
4. di attestare che la consistenza del fondo decentrato per il personale non dirigente, sommata a tutte le altre voci afferenti alla nozione di trattamento accessorio riferibile all'anno 2020, non eccede il limite dell'anno 2016, così come risulta dal prospetto di seguito riportato:

	2016	2020
Fondo personale comparto (al netto risorse non soggette al limite)	€ 100.975,62	€ 102.661,46
Fondo P.O.	€ 89.192,00	€ 87.215,07
<b>TOTALE</b>	<b>€ 190.167,62</b>	<b>€ 189.876,53</b>

5. Di attestare che il finanziamento relativo al Fondo per l'anno 2020 trova copertura negli appositi capitoli del bilancio 2020/2022, esercizio 2020, afferenti la spesa del personale;
6. Di comunicare, per la dovuta informazione, il presente atto alle OO.SS. ed alle R.S.U., ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 7, comma 1, CCNL 1° aprile 1999;
7. di dare atto che il Fondo così costituito sarà oggetto di contrattazione per la definitiva utilizzazione delle risorse;

Il Responsabile Area Economico Finanziaria  
Rag. Tiziana Rocchigiani

*Al presente documento informatico viene apposto la firma digitale, previa identificazione informatica del suo autore, attraverso un processo che ne garantisce la sicurezza, integrità e immutabilità ed in maniera manifesta e inequivoca, la sua riconducibilità all'autore, ai sensi dell'art. 20, comma 1-bis del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82.*



## COSTITUZIONE DEL FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO 2020

Allegato alla Determina di Costituzione del fondo

FONDO DI PARTE STABILE			
Norma di riferimento	Norma	Descrizione	Somma
Art. 67 comma 1 CCNL 21.5.2018	A decorrere dall'anno 2019, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004.	Fondo unico consolidato	€ 95.253,77
Art. 67 comma 1 CCNL 21.5.2018	Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità"	Risorse per le alte professionalità non utilizzate	-
Art. 67 comma 2 lett. a) CCNL 21.5.2018	Importo, su base annua, pari a Euro 83,29 per le unità di personale destinatario del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019	Incremento del salario accessorio CCNL 21.5.2018	€ 3.078,40
Art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 21.5.2018	L'importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 54 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.	Differenza tra incrementi contrattuali e costo storico delle progressioni	€ 2.794,49
Art. 67 comma 2 lett. c) CCNL 21.5.2018	Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno	RIA ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	€ 8.659,09
Art. 67 comma 2 lett. d) CCNL 21.5.2018	Risorse riorbitate ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165	Trattamenti economici più favorevoli prima del CCNL	-
Art. 67 comma 2 lett. e) CCNL 21.5.2018	Gli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017	Integrazione per trasferimento di personale a seguito di delega di funzioni	-
Art. 67 comma 2 lett. g) CCNL 21.5.2018	Importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate	Riduzione stabile del fondo del lavoro straordinario all'anno 2019	-
Art. 67 comma 5 lett. a) CCNL 21.5.2018	Integrazione del fondo in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale	Incremento del fondo per aumento della dotazione organica	-
Altre voci			-
Art. 67 comma 1 CCNL 21.5.2017	Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno attribuito, nel medesimo anno, a carico del Fondo alla costituzione di posizioni e di mobilità delle posizioni organizzative.	Riduzione delle risorse stanziate nel 2017 per la Posizione Organizzativa degli Enti CCNL Dirigenza	-
Art. 67 comma 2 lett. e) CCNL 21.5.2018	Gli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017	Riduzione per trasferimento di personale a seguito di delega di funzioni	-

## COSTITUZIONE DEL FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO 2020

Allegato alla Determina di Costituzione del Fondo

Art. 5-bis D.Lgs. 165/2001	Le spese di organizzazione del servizio di amministrazione (Altre spese prevedibili di organizzazione) preparazioni statistiche del fondo della contabilità in materia corrispondente (costi "extra") ad imputazione sul bilancio di personale	Riduzione per generalizzazione servizi	E	1.251,40
Art. 40, c. 3-quinquies, D.Lgs. 165/2001	Recupero delle somme indebitamente pagate	Riduzione del fondo per le ritenute trattenute nei 1200 giorni di regime proceduto	E	
Art. 7 comma 3 lett. u)	Esigibilità delle somme versate per l'adempimento delle norme antitrust per la tenuta delle posizioni organizzative	quote ridotte in caso di sottostipolazioni decise	C	
Altre riduzioni			C	
<b>TOTALE FONDO DI PARTE STABILE</b>			<b>€</b>	<b>108.534,35</b>

FONDO DI PARTE VARIABILE				
Norma di riferimento	Descrizione	Riferimenti		Somma
Art. 67 comma 2 lett. a) CCNL 21.5.2018	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto specificato dall'art. 15, comma 3, lett. d) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001	Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali	E	
Art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 21.5.2018	Risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 10, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2012, n. 98	Risparmi di gestione	C	
Art. 67 comma 2 lett. c) CCNL 21.5.2018 - Art. 113 D.Lgs. 50/2016	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	Incentivi funzionali tecniche	E	
Art. 67 comma 2 lett. c) CCNL 21.5.2018 - Art. 3, C. 57, L.662/1996, Art. 59, C.1, lett. P), D.Lgs. 446/1997	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	Recupero evasione ICI	E	
Art. 67 comma 2 lett. c) e Art. 70-ter CCNL 21.5.2018	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	Risorse ISTAT	E	
Art. 67 comma 2 lett. c) CCNL 21.5.2018 - Art. 9 comma 6 D.L. 90/2014	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	Compensi professionali avvocatura	E	
Art. 67 comma 2 lett. c) CCNL 21.5.2018 + Art. 1 comma 1091 L. 145/2018	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	Incentiva recupero tributi IMU e TARI	E	
Art. 67 comma 2 lett. d) CCNL 21.5.2018	Importi uno tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui, al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre al rateo di tredicesima mensile, le frazioni di mese superiori a quindici giorni, l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio	RIA del personale cessato nell'anno in corso	E	
Art. 67 comma 2 lett. e) CCNL 21.5.2018	Risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL del 1.4.1999	Risparmi straordinario anno precedente	E	
Art. 67 comma 2 lett. f) CCNL 21.5.2018	Risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con l'vincolo di destinazione ivi indicati	Risorse mesi notificati	E	
Art. 67 comma 2 lett. g) CCNL 21.5.2018	Risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi	Risorse per il personale delle case da gioco	E	
Art. 67 comma 2 lett. k) CCNL 21.5.2019	Integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito del trasferimento di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile del fondo - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, ferma restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e);	Integrazione per trasferimento di personale a seguito di delega di funzioni nell'anno in corso	E	

### COSTITUZIONE DEL FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO 2020

Allegato alla Determina di Costituzione del fondo

Art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018	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	Risparmi anno precedente	€
Art. 67 comma 4 CCNL 21.5.2018	In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, dal monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza	Integrazione 1,2% MS 1997	€
Art. 67 comma 5 lett. a) CCNL 21.5.2018	Integrazione del fondo in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei migliori trattamenti economici del personale	Incremento del fondo per aumento della dotazione organica anno in corso	€
Art. 67 comma 5 lett. c) CCNL 21.5.2018	Gli enti possono stanziare apposite risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale	Integrazione delle risorse per finanziare specifici obiettivi di PEG	€
Art. 36-quater comma 1 lett. c) CCNL 21.5.2018	Erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale	Progetti di vigilanza	€
Art. 16, c. 4 e 5; d.l. 98/2011	Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa	Piani di razionalizzazione per recupero somme indebitamente erogate al personale	€
Altre voci di parte variabile ricomprese nel limite dell'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017			€
Altre voci di parte variabile NON ricomprese nel limite dell'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017			€
<b>TOTALE FONDO DI PARTE VARIABILE</b>			<b>€</b>

#### RIDUZIONI

Art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017	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.	Riduzione del tetto complessivo delle risorse	€
--------------------------------	---	---	---

**FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO PER L'ANNO 2020**

**€ 108.534,35**

#### ALTRE VOCI CHE RIENTRANO NEL LIMITE DEL FONDO

Norma di riferimento	Norma	Somma
Art. 15 CCNL 21.5.2018	Indennità di posizione delle posizioni organizzative	€ 63.667,00
Art. 15 CCNL 21.5.2018	Indennità di risultato delle posizioni organizzative	€ 23.548,07
Art. 41, comma 4, del CCNL del 16.5.2001 Segretari Comunali	Migliorazione dell'indennità di posizione dei segretari comunali	€
Art. 11-bis D.L. 135/2019	Induzione delle facoltà riassuntive	€
<b>TOTALE VOCI FUORI DAL FONDO ANNO 2020</b>		<b>€ 87.215,07</b>

**TOTALE DEL SALARIO ACCESSORIO PER L'ANNO 2020**

**€ 195.749,42**

**LIMITE COMPLESSIVO DEL SALARIO ACCESSORIO PER L'ANNO 2020**

**€ 189.876,53**

Differenza tra Salario accessorio 2016 e 2020

€ 8.216,73

**VISTO DI REGOLARITA' CONTABILE**

Si attesta la copertura finanziaria della spesa del presente provvedimento ai sensi dell'art. 183, comma 7, del D. Lgs. 267/00.  
La determinazione di impegno è pertanto ESECUTIVA.

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO**

Li, 14/12/2020

Tiziana Rocchigiani

Accertamento ai sensi dell'art.9 co.2 del D.L.78/09:  
 COMPATIBILE       NON NECESSARIO

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO**

Li, 14/12/2020

Tiziana Rocchigiani

**Trasmessa in copia:**

- Al Responsabile del Servizio
- Alla Giunta Comunale tramite il Segretario Comunale
- Al Responsabile del Servizio Finanziario
- Al Segretario Comunale
- 

in data 14/12/2020

**Il Responsabile del Servizio**

Tiziana Rocchigiani

La presente determinazione n° 579 del 14/12/2020 viene affissa all'Albo Pretorio Comunale per 15 giorni consecutivi dal .....

**IL MESSO COMUNALE**

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE CON CCNL 2016-2018<sup>(1)</sup>

DESCRIZIONE		2019	2020	
DA PARTE STABILE	PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	42.360	42.917	
	PROGRESSIONI ORIZZONTALI CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO (ART. 68 C.2 Lett. j) CCNL 2016-18)	7.297	3.400	
	INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	15.104	14.217	
	INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (ART. 31 C.7, SECONDO PERIODO, CCNL 14.09.2000) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)			
	INDENNITÀ EX VIII QF NON TITOLARE PO (ART. 37 C.4 CCNL 05.07.1995) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	64.761	60.533	
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA PARTE STABILE		7.910	13.659
	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18)			
	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 68 C.2 Lett. b) CCNL 2016-18) ALMENO 30% DELLE RISORSE EX ART. 67 C.3. CON APPLICAZIONE DIFFERENZIATA PER LE VALUTAZIONI PIU' ELEVATE NON INFERIORE AL 30% (MEDIA)	3.390	5.854	
	INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 68 C.2 Lett. c) e art. 70-bis CCNL 2016-18)	3.952	3.588	
	INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITÀ E COMPENSI 24 C.1 CCNL 14.09.2000 (ART. 68 C.2, Lett. e) CCNL 2016-18)	5.830	6.059	
COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70- QUINQUES CCNL 2016-18)	19.002	16.594		
INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE (ART. 68, C. 2, Lett. f) E ART. 56-QUATER CCNL 2016-18)	266	247		
INDENNITÀ DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE (ART. 68 C.2, Lett. f) E ART. 56-SEXIES CCNL 2016-18)	2.000	2.000		
TOTALE RISORSE UTILIZZATE PER LE FINALITÀ DELL'ART. 68, C. 2 LETT. A, B, C, D, E, F		42.351	48.001	
COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT (ART. 68 C.2 Lett.g), ART. 67 C.3 Lett.c) E art. 70-TER CCNL 2016-18)	511	-		
COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI (ART. 54 CCNL 14.09.2000) (ART. 68 C.2 Lett.h) E ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18)				
TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA FONDO RISORSE DECENTRATE		107.624	108.534	
RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE		88900	87215,07	
TOTALE FINALE		196.524	195.749	

(1) Tutti gli importi vanno indicati in euro e al netto degli oneri sociali (contributi ed IRAP) a carico del datore di lavoro

RISORSE ART. 67 COMMA 3 DA DESTINARSI ALLE FINALITA' DI CUI ALL'ART. 68 COMMA 3	ANNO
RETINOMIE FONDIARIO PRECEDENTE - (ART. 17, C.3, CCNL 1998-2001) (ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18)	
4) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 42, L. 44/1991; ART. 15, C. 1, PAR. 2), CCNL 1998-2001 (b) (ART. 47 C.3 LUNGO) CCNL 1994-18)	
5) RISORSE FINANZIARIE RAZIONALIZZAZIONE E RIGUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, LET. A), ART. 16, COMMA 1 E 2, DL 36/2011 (c) (ART. 67 C.3 LET. A) CCNL 2016-18)	
6) IMPORI O UNA TANTUM FRAZIONE IVA PARI ALLE MENSILITA' RESIDUE DOPO CESSAZIONE, ANNO SUCCESSO, CESSAZIONE (ART. 67 C.3 LET. A) CCNL 2016-18)	
7) ECONOMIE FONDI STRAORDINARIO ACC. A CONSUNTIVO - (ART. 14, C.1, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 LUNGO) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO)	
8) INTEGRAZIONE I.R.S. - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 LET. A) E C.A. CCNL 2016-18) SOLO VERIFICA SUFFICIENZA RELATIVA CANTONATA IN SPESA CCNL 2016-18)	
9) INNOV. SERVIZI E INCRG. SENZA AUMENTO DOT. ORGANICA - (ART. 15, C.5, CCNL 1998-2001) PARTE VARIABILI (ART. 67 C.3 LET. B E C) LUNGO) CCNL 2016-18)	
10) EVENTUALI MAGGIORI RISORSE OLTRE LIMITE ART. 21 C.3 D.LGS. 75/2017 RE. APPOSITO DPCM (ART. 67 C.3 LET. B) E C.9 CCNL 2016-18)	
11) INTEGRAZIONE PARTE VARIABILE PER TRASFERIMENTO PERSONALE (MESI RESIDUI DELL'ANNO DEL TRASFERIMENTO) (ART. 67 C.3 LUNGO) CCNL 2016-18)	
TOTALE	0

LA PARTE PREVALENTE DELLE RISORSE DI CUI SOPRA E' DESTINATA ALLE SEGUENTI FINALITA':

70% AI TRATTAMENTI ECONOMICI SOTTO INDICATI (ART. 68 COMMA 2)	
a) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (ART. 68 C.3 LET. A) CCNL 2016-18)	1.3659,25
b) INDEBITTA CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 68 C.3 LET. A) DL 78-91/CCNL 2016-18)	0
c) INDEBITTA SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE (ART. 46 QUINQUAGESIMO CCNL 2016-18)	0
d) INDEBITTA TURNO, REPERIBILITA' E COMPENSI 24 C.3 CCNL 14.000-2000 (ART. 68 C.3 LET. B) CCNL 2016-18)	0
e) COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 68 C.3 LET. A) E ART. 30 QUINQUAGESIMO CCNL 2016-18)	0
f) INDEBITTA DI FORNITORE POLIZIA LOCALE (ART. 14 C.3 LET. A) E ART. 56 SEBASTIANO CCNL 2016-18)	0
TOTALE	1.3659,25



30% ALLA FINALITA' SOTTO INDICATA (ART. 68 COMMA 2)	
b) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 68 C.3 LET. B) CCNL 2016-18)	5853,97
MECCANISMO DI CALCOLO RELATIVO ALL'ART. 69 (MAGGIORAZIONE DEL PREMIO, AD UNA LIMITATA QUOTA DI PERSONALE, IN MISURA NON INFERIORE AL 30% DEL VALORE MEDIO PRO-CAPITE DEI PREMI ATTRIBUITI AL PERSONALE VALLITATO POSITIVAMENTE)	
a) Numero complessivo dipendenti valutabili	218
b) media individuale del compenso attribuibile ai azoni dell'art. 68, comma 2, lett. b) (performance individuale): somma a disposizione / dipendenti	269.0703571
c) numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (5% no definite in contrattazione)	3
d) valore maggiorazione 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati) dalla maggiorazione stessa (30% b-c): somma per maggiorazione	809.1093221
e) somma a disposizione per valutazione prof. individuale di tutti i dipendenti (somma totale b-d)	5655.8066791






# Comune di Casole d'Elsa

## Provincia di Siena

### VERBALE DELLA RIUNIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 31.12.2020

L'anno 2020, il giorno trentuno del mese di dicembre alle ore 9.00 presso il Comune di Casole d'Elsa, sono presenti:

- R.S.U. interna: *Adriano Baroncelli*
- *F.P. C.G.I.L. – De Sanctis Cesare (in modalità telematica)*
- *C.I.S.L. F.P. – Pucci Riccardo (in modalità telematica)*

Per la parte pubblica sono presenti:

- *Dr. Parri Francesco*
- *Rag. Rocchigiani Tiziana*



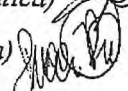
Svolge le funzioni di segretario verbalizzante il Dr. Francesco Parri.

L'incontro è stato convocato per la sottoscrizione definitiva della costituzione e destinazione del Fondo per le politiche incentivanti, parte economica, relativa all'anno 2020, oltre che, per quanto riguarda la parte normativa, la modifica dell'art. 13 del CDI. Quanto riportato nel verbale della seduta del 22 dicembre 2020, relativa alla sottoscrizione della preintesa, viene integralmente ribadito e confermato dai presenti.

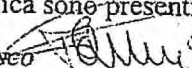
La parte pubblica, nella persona del dr. Francesco Parri, informa i presenti che con deliberazione della Giunta comunale n. 121 del 30.12.2020 è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva del CDI 2020, così come risultante dal verbale del 22.12.2020. La Giunta, nell'esprimere parere favorevole, ha preso atto della relazione tecnico finanziaria redatta dalla Responsabile dell'Area economico finanziaria, nonché del parere favorevole espresso dall'organo di revisione.

Le parti alla unanimità approvano e sottoscrivono in forma definitiva quanto già deciso nella seduta del 22.12.2020, il cui verbale viene allegato alla presente a costituirne parte integrante e sostanziale. Alle ore 10,00 viene dichiarata conclusa la seduta.

Letto, sottoscritto

- R.S.U. interna: *Adriano Baroncelli* 
- *F.P. C.G.I.L. – De Sanctis Cesare (in modalità telematica)* 
- *C.I.S.L. F.P. – Pucci Riccardo (in modalità telematica)* 

Per la parte pubblica sono presenti:

- *Dr. Parri Francesco* 
- *Rag. Rocchigiani Tiziana* 