



CITTA' DI OPPEANO

Provincia di Verona

N. 114 Reg. Del.

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: Costituzione Fondo Risorse Decentrate Anno 2020. Determinazioni in ordine alle risorse variabili - Art. 23 comma 2 D. Lgs. n. 75/2017 ed art. 67 C.c.n.l. 21.05.2018. Direttiva alla delegazione trattante di parte pubblica per la definizione dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo 2020-2021-2022 parte giuridica ed economica.

L'anno **duemilaventi**, addì **ventisei** del mese di **novembre** alle ore **21:20**, si è svolta la riunione di Giunta Comunale in videoconferenza, ai sensi del decreto sindacale n. 4948 del 20 marzo 2020.

Eseguito l'appello risultano:

COGNOME E NOME		PRESENTI / ASSENTI
GIARETTA PIETRO LUIGI	SINDACO	Presente
PERUZZI VALERIO	VICESINDACO	Presente in videoconferenza
FAUSTINI LUCA	ASSESSORE	Presente
BISSOLI EMANUELA	ASSESSORE	Presente in videoconferenza
CORSINI MARA	ASSESSORE	Presente in videoconferenza

Assiste alla seduta il Sig. SAMBUGARO UMBERTO - SEGRETARIO COMUNALE.

Il Sig. GIARETTA PIETRO LUIGI nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza, e riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta.

Oggetto: Costituzione Fondo Risorse Decentrate Anno 2020 – Determinazioni in ordine alle risorse variabili
- Art. 23 comma 2 D. Lgs. n. 75/2017 ed art. 67 C.c.n.l. 21.05.2018. Direttiva alla delegazione trattante di parte pubblica per la definizione dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo 2020-2021-2022 - parte giuridica ed economica.

Premesso che:

- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 – c.d. Testo Unico del Pubblico Impiego “T.U.P.I.”- impone a tutte le amministrazioni la costituzione del fondo per le risorse decentrate, che rappresenta il presupposto per l'erogazione del salario accessorio ai dipendenti;
- la costituzione del fondo per le risorse decentrate costituisce una competenza di ordine gestionale, salvo che per le determinazioni in ordine alle risorse variabili e per gli indirizzi impartiti alla Delegazione Trattante di parte pubblica per la definizione della contrattazione decentrata integrativa;
- le risorse destinate ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Fondo per le risorse decentrate) sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative vigenti, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente nonché dei nuovi servizi o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti che si intendono attivare nel corso dell'anno o anche di mantenimento degli standard erogativi dei servizi (parere Aran prot. n. 19932 del 18/06/2015, art. 23 comma 3 del D. Lgs. n. 75/2017 ed art. 67, comma 5, lett. b) del C.c.n.l. comparto “Funzioni Locali” 21.05.2018);
- l'art. 67, comma 5, lett. b) del C.c.n.l. 21.05.2018 prevede che gli Enti possono destinare apposite risorse alla componente variabile del Fondo risorse decentrate, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale, comprensivo delle risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c) del contratto (incentivi monetari collegati ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale);

Considerato che la costituzione del fondo per le risorse decentrate costituisce materia di competenza esclusiva dell'Ente in quanto sottratta alla contrattazione collettiva decentrata integrativa;

Visti gli artt. 6, 48, 88 ss., 147 ss. del decreto legislativo n. 267/2000 (testo unico degli enti locali) e rilevata la competenza della Giunta Comunale per la determinazione delle risorse variabili del Fondo delle risorse decentrate;

Richiamato il vigente sistema delle fonti della contrattazione collettiva decentrata integrativa e delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori:

- ✓ **Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165** e successive modificazioni ed integrazioni

- art. 7 “GESTIONE DELLE RISORSE UMANE” - *“Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”;*

- art. 40 “CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI E INTEGRATIVI”

“3-bis. 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, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa 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.

Omissis

3-ter. Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis;

Omissis

3-quinquies. omissis Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e 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 degli obiettivi di finanza pubblica 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. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile....., In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli. (omissis)”, fatta salva la diversa procedura indicata nel medesimo comma al fine di non pregiudicare l'ordinata prosecuzione dell'attività amministrativa delle amministrazioni interessate;

3-sexies. 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. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.”;

- art. 40bis “CONTROLLI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA”

1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo.

Omissis

3. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, inviano entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, al Ministero dell'economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Tali informazioni sono volte ad accertare, *oltre il rispetto dei vincoli finanziari in ordine sia alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa sia all'evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati, anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, nonché a parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche. omissis;*

Omissis

5. Ai fini dell'articolo 46, comma 4, **le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.** I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

Omissis

7. In caso di mancato adempimento delle prescrizioni del presente articolo, oltre alle sanzioni previste dall'articolo 60, comma 2, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere a qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa. Gli organi di controllo previsti dal comma 1 vigilano sulla corretta applicazione delle disposizioni del presente articolo.

- art. 45 “TRATTAMENTO ECONOMICO”

1. Il trattamento economico fondamentale ed accessorio fatto salvo quanto previsto all'articolo 40, commi 3-ter e 3-quater, e all'articolo 47-bis, comma 1, è definito dai contratti collettivi.

2. Le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi.

3. I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:

a) *alla performance individuale;*

b) *alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;*

c) *all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.*

3-bis. Per premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, sono destinate, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

4. I dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori.”;

- Art. 48 “DISPONIBILITÀ DESTINATE ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE E VERIFICA”

3. I contratti collettivi sono corredati da prospetti contenenti la quantificazione degli oneri nonché l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale, prevedendo con apposite clausole la possibilità di prorogare l'efficacia temporale del contratto ovvero di sospenderne l'esecuzione parziale o totale in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa.

4. *Omissis* **“Per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni dello Stato e per gli altri enti cui si applica il presente decreto, l'autorizzazione di spesa relativa al rinnovo dei contratti collettivi è disposta nelle stesse forme con cui vengono approvati i bilanci, con distinta indicazione dei mezzi di copertura.”;**

Visti altresì i limiti di legge, relativi al contenimento del trattamento accessorio del personale, vigenti nel tempo:

- art. 9, comma 2-*bis*, ultimo periodo, del d.l. 78/2010, come modificato dall'art. 1, comma 456, della legge 147/2013 - previsione che a decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio fossero decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del periodo precedente, ovvero per quanto operato nel quadriennio 2011-2014;
- art. 1, comma 236 della legge 208/2015 - previsione che, a decorrere dal 1° gennaio 2016, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non potesse superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 e comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente;
- art. 23 "*Salario accessorio e sperimentazione*" del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, di attuazione della legge delega 7 agosto 2015 n. 124 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” – previsione al **comma 2** che **“Nelle more di quanto previsto dal comma 1 [progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, mediante graduale convergenza dei medesimi trattamenti nella contrattazione collettiva nazionale] 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.** Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016. – previsione al **comma 3.** Fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le regioni e **gli enti locali**, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, **possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile."**;

Visto l'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D.L. 34/2019, il quale dispone: *“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”*;

Rilevato che la norma sopra citata indica la decorrenza: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1”*;

Atteso che:

- in data 27 aprile 2020 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto ministeriale 17 marzo 2020, attuativo delle regole introdotte dall'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 e s.m.i., inerenti, tra l'altro, l'obbligo di adeguamento in aumento del limite di cui al richiamato art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 in caso di incremento del personale derivante dall'applicazione delle nuove disposizioni in materia di capacità assunzionale dei comuni;
- è stata diffusa la circolare interministeriale esplicativa del 13 maggio 2020, nella quale si ribadisce che il limite iniziale è fatto salvo qualora il numero dei dipendenti risulti inferiore a quello registrato in data 31.12.2018, e che pertanto *“il predetto limite non è oggetto di riduzione in caso di cessazioni superiori alle assunzioni di personale a tempo indeterminato realizzatesi in vigenza del richiamato articolo 33 del D.L. 34/2019”*.

Visto che sono recentemente pervenute indicazioni operative specifiche dalla Ragioneria Generale dello Stato con propria Nota prot. 179877/2020, che ha individuato le concrete modalità di calcolo dell'adeguamento, stabilendo che:

- nel computo del personale in servizio al 31.12.2018 occorre considerare sia il personale a tempo indeterminato che quello a tempo determinato, in quanto consumava del trattamento accessorio, includendo eventuale personale in comando da altre amministrazioni, e procedendo in tutti i casi al riproporzionamento in ragione della percentuale di part-time eventualmente assegnata ai dipendenti;
- nel computo del personale dell'anno di riferimento, invece, occorre tenere conto del solo personale a tempo indeterminato, in ragione dell'espresso collegamento dell'articolo 33 comma 2 del d.l. 34/2019 all'assunzione di personale di tale genere, anche qui con riproporzionamento in ragione dell'eventuale percentuale di part time e utilizzando per il conteggio il metodo dei cedolini.

Rilevato che, evidentemente, presupposto per l'adeguamento del limite in parola è che si verifichi un incremento della consistenza della dotazione organica rispetto al numero di dipendenti in servizio al 31.12.2018;

Ricordato che l'ente ha operato riduzioni al trattamento accessorio, per il rispetto del limite del fondo anno 2010 e per la cessazione di personale nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 1, co. 456 della Legge n. 147/2013 e pertanto il fondo delle risorse decentrate è gravato da una decurtazione consolidata, pari ad € 5.614,34 (certificata con verbale del Revisore dei Conti n. 18 del 16.12.2015);

Preso atto che in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto "Funzioni Locali" triennio 2016-2018, in particolare il Titolo VIII "Trattamento economico", art. 67 "Fondo risorse decentrate: costituzione" ed art. 68 "Fondo risorse decentrate: utilizzo";

Atteso:

- che, ai sensi dell'art. 67, comma 5, del C.c.n.l. 21.05.2018: *“Gli enti possono destinare apposite risorse:*
 - a) alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;*
 - b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c)” (incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale);*
- che, stante il comma 6, dello stesso articolo, in ogni caso le risorse integrative devono essere stanziare nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale, in condizioni di non dissesto dell'ente, fatte salve le quote di incentivi previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni;
- che, al comma 11 dell'articolo in discorso, si conferma quanto previsto dalla normativa di legge vigente in merito alle risorse utilizzabili per la copertura degli oneri conseguenti al mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi;

Dato atto che l'art. 67, comma 7, del C.c.n.l. 21.05.2018 stabilisce che il rispetto della disposizione di cui all'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 deve avvenire, complessivamente, per la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5 (retribuzione di posizione e di risultato), a carico dei bilanci;

Visto l'art. 7 comma 4 lett. u) del C.c.n.l. 21.05.2018, che demanda alla contrattazione collettiva integrativa *“l'incremento delle risorse di cui all'art. 5, comma 5, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, 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. 67”* e l'art. 5 comma 3 lett. g) che demanda al confronto *“la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7”*;

Preso atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate secondo l'art. 67 del C.c.n.l. "Funzioni Locali" 21.05.2018 si articola, come precedentemente, in “parte stabile” e “parte variabile”:

“Parte stabile” così costituita:

- unico importo consolidato (Iuc) di tutte le risorse stabili, come indicate dall'art. 31, comma 2, del C.c.n.l. 22.01.2004 – anno 2017- da certificare dall'organo di revisione contabile;
- importo corrispondente allo 0,20 del monte salari 2001 (art. 32 comma 7 del C.c.n.l. 22.01.2004) qualora tali risorse non siano state utilizzate nell'anno 2017 per incarichi di "alta professionalità";
- incrementi delle risorse stabili secondo le voci art. 67, comma 2, lett. a)-h);

"Parte variabile" così prevista:

- quantificazione con importi variabili di anno in anno;
- risorse derivanti da accordi di sponsorizzazione/collaborazione - art. 43 della legge n. 449/1997;
- quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;
- 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;
- importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione;
- eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999;
- risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000 (compensi messi notificatori);
- eventuale integrazione di risorse variabili sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997;
- importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b), per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione;
- integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale e della corrispondente riduzione prevista della componente variabile dei fondi anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse stabili;

Rilevato pertanto che occorre procedere alla costituzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2020, nel rispetto delle norme sopracitate ed, in particolare, nel rispetto del limite per il trattamento economico accessorio dell'anno 2016;

Atteso che, alla luce della giurisprudenza della Corte dei conti e di diversi interventi interpretativi dal parte della Ragioneria Generale dello Stato:

- non tutte le voci che costituiscono il fondo delle risorse decentrate, rientrano nei limiti di cui all'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017 (es. incentivi funzioni tecniche ex art. 1, comma 526, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e l'orientamento espresso dalla Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie n. 6/SEZAUT/2018/QMIG, con riferimento al principio di diritto ivi enunciato, secondo cui gli incentivi disciplinati dall'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 ss.mm.ii., erogati su risorse finanziarie individuate *ex lege*, facenti capo agli stessi capitoli, sui quali gravano gli oneri per i singoli lavori, servizi o forniture, non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio ai dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017);

- vi sono voci retributive, relative comunque al salario accessorio dei dipendenti delle PP.AA., che pur non facendo parte del fondo delle risorse decentrate, rientrano nei limiti di cui all'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017 e tra queste:
- retribuzione di posizione e di risultato dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa;
- maggiorazione della retribuzione di posizione del segretario comunale;
- assegno ad personam di cui all'art. 110 comma 3 del d.lgs. 267/2000;
- fondo del lavoro straordinario;

Richiamata la Deliberazione n. 26/2014 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti, che ritiene che nel concetto di "trattamento accessorio" oggetto di eventuale decurtazione, siano da includere tutti i trattamenti di natura accessoria anche se finanziati con somme di bilancio, come ad esempio la retribuzione dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa negli enti senza la dirigenza quale il Comune di Oppeano, e del trattamento accessorio del Segretario Comunale come definito dai contratti collettivi e quantificato dall'Ente;

Richiamate la determinazione n. 488 del 19/12/2016, con la quale si è provveduto alla costituzione definitiva del fondo accessorio 2016 e la determinazione n. 707 del 27/12/2018 di rettifica del Fondo 2016-voce relativa alla rideterminazione stipendiale, disposta ai sensi e per gli effetti della circolare della Ragioneria Generale dello Stato del 22 maggio 2018, n. 18, delle dichiarazioni congiunte n. 14 CCNL 2002-05 e n.1 CCNL 2008-09, per effetto delle quali gli incrementi contrattuali disposti a decorrere dall'01/01/2016 (per € 148,42) non sono stati assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti "*in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica*", come anche esplicitato dalla dichiarazione congiunta n. 5 del CCNL 2016-2018 e dalla Corte dei Conti-Sezione delle Autonomie- n. 19/2018;

Richiamata altresì la D.G.C. n. 150 del 06/12/2019 con la quale era stata formulata tra l'altro direttiva alla delegazione trattante di parte pubblica per la definizione dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo 2019-2021 parte giuridica e 2019 economica, nonché in ordine alle variabili dell'anno 2019;

Atteso che non è stato possibile concludere l'ipotesi predetta parte giuridica 2019-2021 entro il 31/12/2019;

Rilevata la necessità di aggiornare alcune indicazioni fornite con il predetto atto relativamente all'ipotesi ora individuata per il triennio 2020-2022, oltreché prevedere le risorse variabili ai fini della definitiva costituzione del fondo dell'anno corrente;

Considerato, ai fini della definitiva costituzione del fondo anno 2020, di autorizzare l'inserimento:

- ai sensi dell'art. 67, comma 3, lettera c) CCNL 21.05.2018, delle risorse economiche relative agli incentivi per funzioni tecniche per **Euro 5.858,20** (non soggette a vincoli di contenimento);
- risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera h) e comma 4 del CCNL 21.05.2018 (max 1,2% monte salari anno 1997) per un importo pari ad **Euro 2.890,26**;
- risorse relative a specifiche disposizioni di legge, ai sensi dell'art. 67, co. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018 per incentivi relativi ad attività di recupero ici non evasa, pari ad **Euro 1.500,00**;
- risorse legate ad obiettivi specifici del piano della performance, ai sensi dell'art. 67, co. 3, lett. i), CCNL 21.05.2018 pari ad **Euro 8.000,00** (servizi in turnazione della Polizia Locale - D.G.C. n. 42 del 21/05/2020);

Ritenuto, in considerazione dell'organizzazione in turni del servizio di Polizia Locale, di autorizzare l'inserimento anche per gli anni 2021 e 2022, ai sensi dell'art. 67, co. 3, lett. i), del CCNL 21.05.2018 risorse pari ad **Euro 8.000,00** annui, previa verifica del rispetto dei limiti di legge previsti per il trattamento accessorio, obiettivo che sarà inserito negli strumenti di programmazione delle corrispondenti annualità;

Preso atto che della presente costituzione sono già impegnate le seguenti somme relative ai rispettivi istituti contrattuali, di natura fondamentale o fissa e continuativa:

- indennità di comparto;
- progressioni economiche a regime;

Considerato che il Comune:

- ha verificato gli equilibri di bilancio dell'anno 2019 e che è presumibile che il vincolo del pareggio di bilancio sarà rispettato anche per l'anno 2020;
- nell'anno 2020 ha rispettato il tetto della spesa di personale con riferimento al dato medio del triennio 2011/2013, e che gli stanziamenti sul bilancio 2020 approvato sono avvenuti nel rispetto del medesimo limite di spesa;

Considerato che la costituzione del Fondo 2020 sarà oggetto di controllo da parte dell'Organo di Revisione che rilascerà apposita certificazione, così come previsto dalla circolare vademecum Ragioneria Generale dello Stato, n. 20/2017 (MEF - RGS - Prot. 85413 del 05/05/2017) e dall'art. 67 comma 1 del C.c.n.l. 21.05.2018, in quanto il Fondo per le risorse decentrate costituisce spesa di personale soggetti ai limiti di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 ss.mm.ii.;

Ricordato che l'ente potrà, in ogni momento, procedere a riquantificare il fondo del salario accessorio, anche alla luce di eventuali mutamenti legislativi, interpretazioni vincolanti della magistratura contabile o situazioni che giustificano la revisione di quanto attualmente costituito;

Visto l'art. 4 *“Misure conseguenti al mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi”* del decreto legge 6 marzo 2014 n. 16 convertito in legge 2 maggio 2014 n. 68, in vigore dal 6 maggio 2014, che prevede che:

1. 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. Omissis...**

2. Le regioni e gli enti locali che hanno rispettato il patto di stabilità interno possono compensare le somme da recuperare di cui al primo periodo del comma 1, anche attraverso l'utilizzo dei risparmi effettivamente derivanti dalle misure di razionalizzazione organizzativa di cui al secondo e terzo periodo del comma 1 nonché di quelli derivanti dall'attuazione dell'articolo 16, commi 4 e 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111.

3. Fermo restando l'obbligo di recupero previsto dai commi 1 e 2, non si applicano le disposizioni di cui al quinto periodo del comma 3-quinquies dell'articolo 40 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, agli atti di costituzione e di utilizzo dei fondi, comunque costituiti, per la contrattazione decentrata adottati anteriormente ai termini di adeguamento previsti dall'articolo 65 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modificazioni, che non abbiano comportato il riconoscimento giudiziale della responsabilità erariale, adottati dalle regioni e dagli enti locali che hanno rispettato il patto di stabilità interno, la vigente disciplina in materia di spese e assunzione di personale, nonché le disposizioni di cui all'articolo 9, commi 1, 2-bis, 21 e 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con

modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni.”;

Visti i seguenti provvedimenti in materia di utilizzo del Fondo risorse decentrate:

- i decreti legislativi 25 maggio 2017 n. 74 “Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124”, e n. 75 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165...";
- l'art. 68 e le disposizioni ivi richiamate del C.c.n.l. Comparto Funzioni locali sottoscritto in data 21.05.2018;
- gli atti programmatori dell'Amministrazione Comunale – D.U.P. 2020-2022 e relative modifiche e P.e.g./Piano delle Performance 2020/2022;

Atteso che ai sensi dell’art. 5 del D. Lgs. n. 150/2009 come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017:

“01. Gli obiettivi si articolano in:

a) obiettivi generali, che identificano *omissis* le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, anche tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini;

b) obiettivi specifici di ogni pubblica amministrazione, *omissis* nel Piano della performance di cui all'articolo 10”.

1. *Gli obiettivi di cui al comma 01, lettera a), sono determinati con apposite linee guida adottate su base triennale con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri”, che per gli enti territoriali, è adottato previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 518 della legge 5 giugno 2003, n. 131. **Gli obiettivi di cui al comma 01, lettera b), sono programmati, in coerenza con gli obiettivi generali, su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative. **Gli obiettivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 31 dicembre 2003, n. 196 e di cui alla normativa economica e finanziaria applicabile alle regioni e agli enti locali e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa. Nelle more dell'adozione delle linee guida di determinazione degli obiettivi generali, ogni pubblica amministrazione programma e definisce i propri obiettivi, secondo i tempi stabiliti per l'adozione del Piano di cui all'articolo 10, salvo procedere successivamente al loro aggiornamento.**”;***

Visto il parere dell'Aran prot. n. 19932 del 18/06/2015, nel quale l'Agenzia, procedendo ad un aggiornamento dei precedenti orientamenti applicativi, in attesa di una nuova disciplina contrattuale ed a fronte delle tendenze evolutive in materia di performance e contrattazione integrativa, se pure con riferimento alle risorse di cui all’art. 15 comma 5 del C.c.n.l. 1.4.1999, ha specificato che le risorse stanziare a tale titolo possono essere utilizzate anche per il finanziamento di istituti del trattamento accessorio diversi dai “compensi di produttività”, tra quelli di cui all'art. 17 del medesimo C.c.n.l., cioè istituti comunque finalizzati a remunerare specifiche ed effettive prestazioni lavorative, anche comportanti l'assunzione di particolari responsabilità necessarie per il conseguimento di obiettivi di performance organizzativa, risorse non confermate o stabilizzate automaticamente ma da determinare anno per anno in presenza dei necessari requisiti legittimanti, nonchè a remunerare obiettivi di mantenimento di standard erogativi di servizi purchè continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impegno del personale dell'ente, fermi restando i vincoli generali di finanza pubblica, il contenimento delle spese di personale, la capacità di spesa e la sostenibilità nel tempo della dinamica retributiva;

Ritenuto pertanto allo stato di dettare alla Delegazione trattante di parte datoriale (pubblica), costituita con D.G.C. n. 67 del 12/06/2018, come modificata con D.G.C. n. 50 del 03/06/2020, al fine di perfezionare la piattaforma contrattuale anno 2020-2022 ed adeguarla alle disposizioni in materia di performance individuale ed organizzativa ed agli assetti finanziari dell'Ente le seguenti direttive di conferma/aggiornamento delle precedenti più sopra richiamate:

Parte Economica

- **previsione dell'indennità di condizioni lavoro** ex art. 70-bis del CCNL 21/05/2018 nella misura minima giornaliera di **Euro 1,50** per lo svolgimento di attività disagiate e esposte a rischi da riconoscere in relazione all'effettivo espletamento delle prestazioni lavorative correlate;
- **previsione dell'indennità condizioni lavoro per l'attività di maneggio valori**, nella misura minima giornaliera di **Euro 1,00** da riconoscere in relazione all'effettivo espletamento delle prestazioni lavorative correlate;
- **previsione delle indennità per specifiche responsabilità ex art. 70-quinques C.c.n.l. 21.05.2018**, per il personale di Cat. B, C e D, per i dipendenti individuati con atto formale, quali responsabili di procedimento, specifiche responsabilità, ufficiale di stato civile, archivista informatico, quando non trovi applicazione la disciplina in materia di incarichi di posizione organizzativa;
- **previsione indennità di servizio esterno** ex art. 56-quinques C.c.n.l. 21.05.2018 e **indennità di funzione** ex art. 56-sexies, compatibilmente alle risorse disponibili, in conformità alle misure giornaliere previste dal Comune di Bovolone (capofila della Convenzione del Servizio di Polizia Locale);
- **previsione della corresponsione dei compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento quali-quantitativo dei servizi performance individuale minimo 30%** delle risorse variabili di cui all'art. 67 c.3 C.C.N.L. 21/05/2018 con esclusione delle lett. c), f) e g) ai sensi dell'art. 68 comma 3 del C.c.n.l. 21.05.2018,
- **previsione della maggiorazione non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato, correlati al merito e all'impegno, in modo selettivo** e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione nel tempo vigente e, nella fattispecie, agli indicatori presenti nel Piano delle performance previa verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti e del livello di conseguimento degli obiettivi annualmente predeterminati nel P.E.G., in conformità all'art. 40 comma 3bis del D. Lgs. n. 165/2001 ss.mm.ii. e dell'art. 18 del D. Lgs. n. 150/2009 ss.mm.ii.;

DESTINAZIONE RISORSE VARIABILI, di all'art. 67, comma 3 C.C.N.L. 21/05/2018, con esclusione delle lett. c), f) e g)	almeno il 30% alla PERFORMANCE INDIVIDUALE
	30% MAGGIORAZIONE valore medio pro-capite premi attribuiti al personale valutato IN RELAZIONE ALLA FASCIA PIU' ELEVATA DI VALUTAZIONE SECONDO I CRITERI DEFINITI IN CONTRATTAZIONE DECENTRATA E SINO A CONCORRENZA DELLE RISORSE DISPONIBILI

previa ricognizione tipologia obiettivi previsti dal Piano delle Performance o da schede "progetto-obiettivo"

- **fondo per le progressioni economiche orizzontali** – criteri generali nel rispetto dell’art. 52 del D.lgs. n. 165/2001 ss.mm.ii., in particolare i principi di selettività e di merito, l’art. 16 del C.c.n.l. 21.05.2018, nonché gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali prevalenti in materia:

- per l’anno 2020: selettività per le categorie B e C;
- per l’anno 2021: selettività per la categorie C e D;
- per l’anno 2022: selettività per la categoria B, C e D rimanenti;

nei limiti della disponibilità prevista annualmente per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali, che per l’anno 2020 si quantifica **in Euro 2.600,00**, e comunque entro il limite del 50% degli aventi diritto (Circolare Ragioneria Generale dello Stato n. 15 del 16/05/2019);

nel caso di mancata definizione dell’accordo entro il 31/12/2020, i tempi indicati si dovranno intendere posticipati di un’annualità, mantenendo pertanto le priorità suddette;

nel rispetto dei seguenti criteri:

1. In applicazione dell’art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l’effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a) merito:

valutazione media dell’ultimo triennio positiva, corrispondente ad un giudizio “buono/in linea con le attese” o “ottimo” secondo la vigente scheda di valutazione dei dipendenti non assegnatari di posizione organizzativa ed analoga valutazione secondo criteri aggiornati, ed, in concomitanza, previsione incidenza criteri di esperienza acquisita:

Incidenza valutazione	60%
Incidenza esperienza acquisita (anzianità nella posizione economica in godimento all’interno della categoria di appartenenza)	40%

valutazione media dell’ultimo triennio positiva, corrispondente ad un giudizio “apprezzabile” e punteggio pari ad almeno 400, secondo la vigente scheda di valutazione, per i dipendenti assegnatari di posizione organizzativa.

- b) in caso di parità avrà precedenza la maggiore anzianità di servizio del dipendente, all’interno della categoria;
- c) in caso di ulteriore parità avrà precedenza la maggiore età anagrafica del dipendente;
- d) in caso di mobilità al dipendente sarà riconosciuta la valutazione relativa all’Ente di provenienza riparametrata in caso di difformità dei punteggi e comunque almeno due anni valutati dall’Ente di attuale appartenenza.

2. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza sono richiesti i seguenti requisiti per essere ammessi alla selezione:

- a. Anzianità di servizio di 24 mesi quale periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, al 31.12 dell'anno precedente di attivazione della procedura;
 - b. assenza di procedimenti disciplinari in corso;
 - d. assenza di sanzioni disciplinari di grado superiore al rimprovero scritto comminate nei tre anni precedenti la selezione e/o nell'anno di attivazione della procedura selettiva;
- 3. Sono esclusi dalla progressione economica orizzontale i dipendenti per i quali sia previsto l'accesso al trattamento di quiescenza che abbiano prestato servizio per un periodo inferiore a sei mesi nell'anno di riferimento della procedura di selezione.
 - 4. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della graduatoria, in ordine decrescente, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo.
 - 5. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione positiva nel citato triennio;
 - 6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
 - 7. Evitare sovrapposizioni di emolumenti accessori correlati ai medesimi presupposti inerenti le modalità di lavoro.

Parte Giuridica

➤ criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare – art. 7 comma 4, lett. p) ed art. 27 del C.c.n.l. 21.05.2018 ed armonizzazione con le esigenze complessive degli utenti ex art. 22 C.c.n.l. promuovendo l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane ed il miglioramento della qualità delle prestazioni.

Fermo restando quanto già stabilito in materia di orario di lavoro per i dipendenti, si propone di modificare la flessibilità dell'orario predefinito, stabilita in quindici minuti in uscita, prevedendo fasce d'obbligo di presenza, con recupero entro il mese di riferimento con individuazione di eventuali servizi esclusi.

Ritenuto altresì di promuovere nel triennio in esame processi organizzativi virtuosi che consentano da un lato di migliorare/ottimizzare i servizi e di razionalizzare anche le risorse finanziarie e dall'altro portare ulteriori finanziamenti al fondo incentivando così la produttività del personale;

Visto l'art. 8 del C.c.n.l. 21/05/2018 relativo ai tempi ed alle procedure per la stipulazione ed il rinnovo dei contratti collettivi decentrati integrativi;

Ritenuto pertanto di conferire specifico mandato alla Delegazione trattante di parte datoriale (pubblica) per la definizione dell'ipotesi di C.D.I. 2020-2022 – Parte Giuridica ed 2020 Economica - in rappresentanza dell'Ente datore di lavoro e nel rispetto delle direttive impartite dalla Giunta Comunale con la presente deliberazione;

Dato atto che in materia economica sussiste un "obbligo a contrarre" delle parti ai sensi dell'art. 2 comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001 e degli artt. 4, in particolare comma 4 e 21 comma 1, del C.c.n.l. 1/04/1999 e, fatte salve, in caso di mancato accordo, le disposizioni di cui all'art. 40 commi 3bis e 3ter del D. Lgs. n. 165/2001 ss.mm.ii.;

Richiamato l'art. 2 comma 3-bis del D. Lgs. n. 165/2001 ss.mm.ii. che prevede che *"Nel caso di nullità delle disposizioni contrattuali per violazione di norme imperative o dei limiti fissati alla*

contrattazione collettiva, si applicano gli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile”;

Considerato che la costituzione del fondo per le risorse decentrate costituisce materia di competenza dell’Ente in quanto sottratta alla contrattazione collettiva decentrata integrativa e che è in ogni caso prevista l’informazione ai soggetti sindacali prima dell’avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa;

Dato atto che anche la presente deliberazione sarà trasmessa alle OO.SS. ed alle RSU, ai sensi dell’articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001 e dell’art. 4 "Informazione" C.c.n.l. 21 maggio 2018;

Richiamato il D.Lgs. 118/2011, ed in particolare il principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria (Allegato n. 4/2) che definisce al punto 5.2 la corretta gestione della spesa di personale relativa al trattamento accessorio e premiante prevedendone l’imputazione nell’esercizio di liquidazione;

Visti dunque:

- il D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 recante “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”;
- il D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 25.05.2017 n. 75, ed, in particolare, art. 88 “Disciplina applicabile agli uffici ed al personale degli enti locali” e Titolo III “Contrattazione collettiva e rappresentatività sindacale”;
- il D.Lgs. 27.10.2009, n. 150 come modificato dal D. Lgs. 25.05.2017 n. 74;
- il D. Lgs. 14.03.2013 n. 33, artt. 14 e 20;

Visto il vigente Statuto Comunale;

Rilevata la propria competenza a deliberare in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del TUEL;

Acquisiti i pareri di regolarità tecnica del Responsabile dell’Area Segreteria-Affari Generali/Personale e di regolarità contabile del Responsabile dell’Area Economico-Finanziario, ai sensi dell’art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000;

Tutto ciò premesso e ritenuto;

SI PROPONE

1. **Di dare atto** che le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. **Di determinare** il fondo delle risorse decentrate anno 2020 in osservanza del limite per il trattamento economico accessorio dell’anno 2016 ai sensi dell’art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, come motivate nel preambolo del presente provvedimento;
3. **Di dare atto** che l’ente potrà, in ogni momento, procedere a riquantificare il fondo del salario accessorio, anche alla luce di eventuali mutamenti legislativi, interpretazioni vincolanti della magistratura contabile o situazioni che giustificano la revisione di quanto attualmente costituito;
4. **Di attestare** che il finanziamento relativo al Fondo per l’anno 2020 trova copertura negli appositi capitoli del bilancio 2019-2021;
5. **Di dare atto** che della presente costituzione sono già impegnate le seguenti somme relative ai rispettivi istituti contrattuali, di natura fondamentale o fissa e continuativa:
 - indennità di comparto;

- progressioni economiche a regime;

6. **Di dare atto** che 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 dovrà rispettare il principio dell'invarianza della spesa di cui all'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017;
7. **Di demandare** al Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica la convocazione del tavolo negoziale per definire l'ipotesi di contrattazione collettiva decentrata integrativa anni 2020-2021-2022 – Parte Giuridica ed Economica – anche in relazione alla definitiva quantificazione dei relativi Fondi delle Risorse Decentrate e dei vincoli di bilancio;
8. **Di conferire** specifico mandato alla Delegazione trattante di parte pubblica per la sottoscrizione dell'ipotesi di C.C.D.I. 2020-2021-2022 – Parte Giuridica ed Economica - in rappresentanza dell'Ente datore di lavoro e nel rispetto delle direttive impartite dalla Giunta Comunale con la presente deliberazione, come in premessa richiamate, che costituisce aggiornamento/conferma della precedente D.G.C. n. 150 del 06/12/2019;
9. **Di riconoscere** pertanto i poteri e gli ambiti operativi riconosciuti alla Delegazione trattante di parte pubblica con la presente deliberazione quale referente della Giunta Comunale e della delegazione sindacale di cui all'art. 7 del C.c.n.l. del 21.05.2018 per qualsivoglia questione interpretativa relativa al contratto decentrato integrativo stipulato ed alle c.d. code contrattuali, nonché per l'eventuale attivazione delle procedure di verifica dell'attuazione del contratto decentrato stesso ai sensi dell'art. 3, comma 5, del C.c.n.l. 21.05.2018;
10. **Di disporre** conseguentemente che la sottoscrizione del C.C.D.I. 2020-2021-2022 – Parte Giuridica ed Economica - sia preceduta dalla verifica tecnico-finanziaria di competenza dell'organo di revisione contabile ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 comma 3 del C.c.n.l. 1/04/1999 al fine del rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'ente ai sensi e per gli effetti dell'art. 40 comma 3bis e 3quinq. del D. Lgs. n. 165/2001 ss.mm.ii. secondo gli schemi di relazione ai contratti integrativi approvati con Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012;
11. **Di dare atto** che, ai sensi dell'art. 40 comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo e fatte salve le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis;
12. **Di trasmettere** il presente atto al responsabile del servizio finanziario, nel rispetto delle norme e dei principi contabili di cui al D. Lgs. 118/2011, del d.p.c.m. 28 dicembre 2011 e del d. lgs 126/2014, dando atto che gli impegni di spesa, a titolo di salario accessorio a favore del personale dipendente, sono assunti nei limiti degli stanziamenti di competenza del bilancio di previsione 2020, con eventuale imputazione all'esercizio finanziario 2021, qualora in tale esercizio l'obbligazione giuridica passiva sarà esigibile;
13. **Di attivare** nel triennio in esame processi organizzativi virtuosi che consentano da un lato di migliorare/ottimizzare i servizi e di razionalizzare anche le risorse finanziarie e dall'altro portare ulteriori finanziamenti al fondo incentivando così la produttività del personale, promuovendo la predisposizione e attuazione di piani di razionalizzazione,

14. **Di dare atto** che il responsabile del procedimento, ai sensi degli artt. 4-5-6 della legge 241/1990 è il Responsabile dell'Area Segreteria-Affari Generali/Personale;
15. **Di informare** le OO.SS. e le R.S.U. dell'adozione del presente provvedimento ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 4 "Informazione" C.c.n.l. 21 maggio 2018;
16. **Di pubblicare** il presente provvedimento sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione: *"Amministrazione trasparente", "Personale", "Contrattazione integrativa"* ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D. Lgs. 33/2013 e successive modificazioni ed integrazioni.

L'argomento viene illustrato dal Sindaco.

La presenza dei componenti e del Segretario Generale è avvenuta mediante videoconferenza in modalità simultanea. Il Sindaco ha dichiarato di essere collegato in videoconferenza unitamente all'ass. Faustini e al Segretario Generale.

L'identità personale di tutti i componenti collegati in videoconferenza, mediante programma *ZOOM Cloud Meetings*, è stata accertata da parte del Segretario Generale, compresa la votazione, secondo le modalità indicate dal decreto sindacale n. 4948 del 20 marzo 2020.

Il Sindaco-Presidente pone in trattazione la proposta di delibera sopra riportata.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione sopra riportata;

ACQUISITI, ai sensi degli articoli 49, comma 1, e 147-bis, comma 1, del TUEL, sulla proposta della presente deliberazione:

- il parere favorevole espresso dal Responsabile dell'Area Segreteria/Affari Generali, per quanto attiene la regolarità tecnica e la correttezza dell'azione amministrativa;
- il parere favorevole espresso dal Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria, in ordine alla regolarità contabile, in relazione ai riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

Considerata la proposta meritevole di approvazione per le motivazioni in essa indicate, che si recepiscono nel presente provvedimento;

Con voti unanimi favorevoli resi nelle forme di legge;

D E L I B E R A

DI APPROVARE integralmente la proposta di cui in premessa che viene inserita nel presente atto come parte costitutiva del medesimo.

Il Presidente, stante l'urgenza, pone ai voti la proposta di immediata eseguibilità della delibera in argomento

ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

La proposta viene approvata con voti unanimi favorevoli espressi per alzata di mano.

Oggetto: Costituzione Fondo Risorse Decentrate Anno 2020. Determinazioni in ordine alle risorse variabili - Art. 23 comma 2 D. Lgs. n. 75/2017 ed art. 67 C.c.n.l. 21.05.2018. Direttiva alla delegazione trattante di parte pubblica per la definizione dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo 2020-2021-2022 parte giuridica ed economica.

PARERE **Favorevole** IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000.

Li, 23-11-20

VISTO: REGOLARITA' TECNICA
Il Responsabile del servizio
F.to FREDDO LEDA

PARERE: **Favorevole** IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs n. 267/2000, come sostituito dall'art. 3, comma 1, lett. b), del D.L. n. 174/2012, convertito dalla Legge n. 213/2012.

Li, 23-11-20

VISTO: REGOLARITA' CONTABILE
Il Responsabile del servizio
F.to FREDDO ADRIANO

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

Il Presidente
F.to GIARETTA PIETRO LUIGI

Il Segretario comunale
F.to SAMBUGARO UMBERTO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO

Certifico che la presente deliberazione della Giunta dell'Ente è copia conforme all'originale ed è stata inserita in apposita sezione (albo pretorio) del sito informatico del Comune all'indirizzo www.comune.oppeano.vr.it oggi **14-01-21**, ove vi rimarrà pubblicata per giorni quindici consecutivi, ai sensi dell'art. 124 del D. Lgs. n. 267/2000.

Contestualmente all'affissione all'albo gli estremi di questa deliberazione sono stati inclusi nell'elenco trasmesso ai Consiglieri capigruppo in conformità all'art. 125 del D. Lgs. n. 267/2000.

Lì, 14-01-21

Il Funzionario incaricato
F.to Zermiani Nadia

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Certifico che questa deliberazione è divenuta esecutiva ad ogni effetto ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D. Lgs. n. 267/2000.

Lì,

Il Funzionario incaricato
Zermiani Nadia