ALLEGATO A)

FONDO RISORSE DECENTRATE 2022 - COSTITUZIONE (Articolo 67 CCNL 21/05/2018)

Preliminarmente alla costituzione del Fondo accessorio di comparto, occorre premettere le seguenti argomentazioni in merito al seguente aspetto:

Il rapporto tra le risorse per le posizioni organizzative (P. O.) ed il Fondo per le risorse decentrate, alla luce dell'orientamento applicativo ARAN CFL38 del 08/11/2018.

Tra le varie norme del CCNL 21/05/2018, si richiamano quelle che evidenziano la stretta correlazione tra le risorse per le P. O. ed il Fondo per le risorse decentrate:

Articolo 67, comma 1, 2° periodo: "*Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative*".
Dal 2018, ai fini della quantificazione dell'unico importo consolidato di cui all'**articolo 67, comma 1, 1° periodo**, del CCNL 21/05/2018, gli Enti con dirigenti devono togliere dalle risorse stabili del 2017 le risorse destinate, nel medesimo anno, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Il termine "destinate" induce a ritenere che debbano essere decurtate le risorse previste nella "destinazione" del Fondo del 2017 (ovvero, pari all'importo inserito nel Contratto integrativo, oppure a quello previsto negli atti di nomina delle P. O., etc.) e non quelle effettivamente erogate.
Articolo 15, comma 5: "*A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'articolo 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti*".
Dal 2018, pertanto, tutti gli Enti, con o senza dirigenti, finanziano le indennità per le P. O. con risorse a carico del bilancio. Ne consegue che, anche per gli Enti con dirigenti, le eventuali quote non utilizzate (non erogate) diventano economie di bilancio e non possono essere rese disponibili per ulteriori utilizzi previsti in sede di contrattazione integrativa nell'anno successivo, nell'ambito della disciplina di cui all'articolo 68 del CCNL 21/05/2018 (ai sensi dell'articolo 68, comma 1, ultimo periodo, in base al quale solo le risorse stabili del Fondo di cui all'articolo 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate degli anni precedenti possono incrementare i fondi degli anni successivi).
Articolo 67, comma 7: "*La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'articolo 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017*".
Sulla scorta dell'orientamento prevalente della Corte dei Conti (in primis, la Delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 26/2014), viene espressamente specificato che le risorse del Fondo e quelle a carico del bilancio per le P. O. non possono superare, complessivamente, il limite anno 2016 di cui all'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017.
In fase di prima applicazione del CCNL 21/05/2018 ed in vista della revisione dell'assetto delle posizioni organizzative, prevista dagli articoli 13 e seguenti del CCNL 21/05/2018, è stato necessario quindi stabilire il valore di partenza delle risorse destinate alle P. O.; per gli Enti con dirigenti, tale importo corrisponde alla decurtazione effettuata nell'anno 2018 per la determinazione dell'unico importo consolidato 2017 (ovvero, alle risorse destinate alle P. O. nel 2017, come sopra

illustrato). Partendo da tale dato, ai fini del rispetto del limite di cui all'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, dal 2018 l'Ente è tenuto ad intraprendere specifiche azioni al verificarsi di uno dei seguenti casi:

1) le risorse per le P. O. (indennità di posizione + risultato) rimangono invariate rispetto a quelle previste nel 2017: se viene rispettato il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, non si producono effetti sulla quantificazione del Fondo per le risorse decentrate;

2) le risorse per le P. O. (indennità di posizione + risultato) aumentano rispetto a quelle previste nel 2017: nel caso in cui questo incremento dovesse comportare, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo per le risorse decentrate di cui all'articolo 67 del CCNL 21/05/2018, è necessario inserire apposita disciplina nel contratto integrativo (articolo 7, comma 4, lett. u), CCNL 21/05/2018).

3) le risorse per le P. O. (indennità di posizione + risultato) diminuiscono rispetto a quelle previste nel 2017: le parti, in sede di confronto (articolo 5, comma 3, lett. g), CCNL 21/05/2018), verificano gli effetti che si determinano sulla implementazione del Fondo per le risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'articolo 67 (articolo 15, comma 7, CCNL 21/05/2018). Ciò significa che l'incremento del Fondo per le risorse decentrate può essere attuato solo utilizzando una delle voci contrattuali previste dall'articolo 67 (in primis il comma 2, lett. h), in secundis il comma 3, lettera i)).

Nell'orientamento applicativo CFL38, l'ARAN ha precisato che un Ente può ridurre per un periodo definito, ad esempio per un anno, lo stanziamento delle risorse destinate nel 2017 al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'ente, ampliando in tal modo le possibilità di incrementare, per quell'anno, le risorse del Fondo del personale (previo confronto sindacale, ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lett. g), del CCNL 21/05/2018 ed utilizzando gli strumenti dell'articolo 67 del medesimo CCNL 21/05/2018 ed ex articolo 15, comma 7).

L'anno successivo, invece, l'ente potrà ripristinare lo stanziamento delle risorse destinate nel 2017 al finanziamento delle posizioni organizzative, senza necessità di ricorso alla contrattazione integrativa, come previsto dall'articolo 7, comma 3, lett. u), del CCNL 21/05/2018.

Chiarisce, infine, che l'intervento della contrattazione integrativa, sulla base della formulazione testuale della disciplina contrattuale, deve ritenersi necessario solo nell'ipotesi di incremento delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative che vada oltre dell'ammontare complessivo di quelle che, ai sensi dell'articolo 15, comma 5, e dell'articolo 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018, sono state originariamente stornate dal Fondo nell'anno 2018 (anno di partenza del nuovo Fondo ex articolo 67 del CCNL 21/05/2018, cioè quelle destinate a P. O. nel 2017) e sono state vincolate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.

Quindi la tesi dell'ARAN è che sia nel 2018 che negli anni successivi, **la contrattazione decentrata** è richiesta ed interviene solo nei casi di incremento di risorse destinate a P. O. "nell'anno di partenza" 2018, cioè quelle corrispondenti alle risorse decurtate - cioè quelle destinate a P. O. nel 2017 - ai fini del consolidamento.

Nell'Ente, nel 2017, non vi erano risorse destinate, a carico del Fondo per le risorse decentrate, alle posizioni organizzative, pertanto nessuna decurtazione si è resa necessaria ai sensi dell'articolo 67 comma 1, 2° periodo (ai fini del consolidamento delle risorse decentrate stabili).

Altra cosa è la confluenza nell'importo consolidato di cui all'articolo 67, comma 1, delle risorse pari allo 0,20% del monte salari 2001 ex articolo 32, comma 7, del CCNL 22/01/2004, prevista (solo nel caso dette risorse non fossero state utilizzate nel 2017, cioè fossero state previste ma non destinate/utilizzate per posizioni organizzative di alta professionalità effettivamente istituite in tale anno 2017), ai sensi dell'articolo 67, comma 1, 3° periodo.

Si tratta della somma di €. 14.530,00 che, essendo stata prevista nonché destinata/utilizzata nel 2017 per l'istituzione di una posizione organizzativa di alta professionalità, non incrementa l'importo consolidato di cui al comma 1 dell'articolo 67. Detta somma invece rientra nell'ambito applicativo dell'articolo 15, comma 5, del CCNL 21/05/2018, e viene portata/considerata quindi in detrazione dalle risorse stabili consolidate di cui al comma 1, primo periodo, dell'articolo 67; essa ritorna dunque nelle disponibilità di bilancio per il finanziamento della retribuzione delle posizioni organizzative, ai sensi del citato articolo 15, comma 5, del nuovo CCNL (tale meccanismo è quello spiegato dall'ARAN nel proprio orientamento applicativo n. 15/2018).
Questo nuovo orientamento applicativo dell'ARAN è stato attuato già nel 2018 e nei successivi anni 2019, 2020 e 2021, come risulta dalle Determinazioni dirigenziali di costituzione definitiva dei fondi.
Invece, dal punto di vista delle **relazioni sindacali** (seguendo l'orientamento ARAN CFL38 sopra richiamato), essendo state "stornate" nel 2018 (ai fini di determinare l'importo consolidato di cui al comma 1 dell'articolo 67) le risorse destinate nel 2017 alla posizione organizzativa di alta professionalità (€. 14.530,00), ne discende che la situazione dell'Ente, in caso di incremento di risorse per incarichi di P. O., **sarà riconducibile a quella del punto 2) sopra richiamato**, cioè all'ipotesi di aumento rispetto alle risorse previste per le P. O. nel 2017, di incremento delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative che va oltre la somma di €. 14.530,00 cioè dell'ammontare complessivo di quelle che, ai sensi dell'articolo 15, comma 5, e dell'articolo 67, comma 1 del CCNL 21/05/2018, sono state originariamente stornate dal Fondo nell'anno 2018 (anno di partenza del nuovo Fondo ex articolo 67 del CCNL 21/05/2018, cioè quelle destinate a P. O. di alta professionalità nel 2017).
Nella Determinazione dirigenziale di costituzione del Fondo 2018 è stato dunque chiarito e confermato che l'importo stanziato per una posizione di alta professionalità già vigente nel 2018 e per tutto l'anno 2018 (prima della firma del CCNL 21/05/2018), pari ad €. 14.464,93, essendo da considerarsi comunque riconducibile al finanziamento a bilancio ex articolo 15, comma 5, del citato CCNL (come chiarito dall'ARAN con risposta a nostro quesito prot. n. 12471 del 13/06/2018), deve concorrere con il Fondo dell'articolo 67 anno 2018 ai fini dei limiti ex articolo 67, comma 7.
Nel CCDI 2018, stipulato il 12/12/2018, le parti hanno preso atto che detta somma era già stata prevista, impegnata e determinata all'entrata in vigore del nuovo CCNL e che pertanto non si è determinato per l'anno 2018 *"alcun incremento di risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'articolo 67"*.
Nel 2019, nel 2020 e nel 2021 la predetta situazione non è cambiata, in quanto le risorse destinate alle posizioni organizzative ex articolo 15, comma 5, del CCNL 21/05/2018 erano sempre pari ad €. 14.464,93 (inferiori al 'valore di partenza' del 2017, che era pari ad €. 14.530,00).
In data 30/12/2021, a seguito di sette incontri con le OO.SS., solamente su alcune delle materie previste dall'articolo 7, comma 4, del CCNL del 21/05/2018 veniva stipulato tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione sindacale il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo rep. n. 126/2021, di durata triennale. Come detto, sulle materie previste dall'articolo 7, comma 4, del CCNL del 21/05/2018, lettere f), u), c) e w) non veniva raggiunto l'accordo e, pertanto, sulle stesse l'Amministrazione Comunale provvedeva in via provvisoria con atto unilaterale allegato A) alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 428 del 24/12/2021.
Nel 2022 quindi la predetta situazione è cambiata, in quanto si è provveduto, sulla scorta dell'atto unilaterale dell'Amministrazione, all'istituzione delle posizioni organizzative.

FONDO RISORSE DECENTRATE 2022 (Articolo 67 CCNL 21/05/2018)

Risorse consolidate (Articolo 67, comma 1)

Il Fondo anno 2017, certificato dal Collegio dei Revisori, venne costituito con Determinazioni n. 1696 del 09/08/2017 e n. 2872 del 27/12/2017. Per definire "l'unico importo consolidato" di cui al presente comma, si riporta il riassunto risorse decentrate contenuto e rappresentato nella Determinazione n. 2872 del 27/12/2017:

- Parte stabile €. 1.111.438,93
- Parte variabile €. 6.299,62 (somme non attribuite od utilizzate anno 2016 ai sensi dell'articolo 17, comma 5, CCNL 01/04/1999)

La somma di €. 14.530,00 (alta professionalità 2017) è già stata impegnata (€. 14.289,04 al capitolo 010 110 1121 anno 2017 ed €. 240,96 a valere sul FPV 2018 relativo ad entrate 2017 del corrispondente capitolo 010 110 1121) con Determinazione n. 97 del 18/01/2017; somma corrispondente allo 0,20% del monte salari 2001, articolo 32, comma 7, del CCNL 02/01/2004.
Totale €. 1.132.268,55
Totale Fondo 2017 (compresa spesa alta professionalità) = €. 1.132.268,55, inferiore al Fondo 2010 decurtato della percentuale "consolidata" - anno 2014 - dell' 8,23% *[Fondo 2010 - pari ad €. 1.573.107,02 secondo la ricostruzione del MEF nel referto ispettivo S.I.2367/V pervenuto il 26/02/2013, pagina 36 - decurtato della percentuale di riduzione del personale anno 2014 (percentuale consolidata pari a 8,23%) per un totale di Fondo 2010 decurtato di €. 1.443.640,32].*
Per il criterio del consolidamento permanente delle riduzioni operate nel 2014 ex articolo 9, comma 2 bis, del D. L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010 ed integrato (a valere dal 2015) dall'articolo 1, comma 456, della Legge n. 147/2013, si richiamano le modalità illustrate nella Determinazione n. 1866 del 22/09/2015 e quindi richiamate nella Determinazione relativa all'anno 2017 n. 1696 del 09/08/2017 (poi modificata per alcuni altri aspetti dalla Determinazione n. 2872 del 27/12/2017).

Riduzione ex articolo 23, comma 2, D. Lgs. n. 75 del 25/05/2017
Fondo 2017 (compresa spesa alta professionalità) €. 1.132.268,55
Fondo 2016 (compresa spesa alta professionalità) €. 1.078.246,38
La decurtazione 2017 è pari ad €. 54.022,17
Il Fondo 2017 è quindi di €. 1.078.246,38, di cui €. 14.530,00 per posizione organizzativa di alta professionalità.
Pertanto:

- €. 1.063.716,38 per la generalità dei dipendenti
- €. 14.530,00 per alta professionalità

"L'unico importo consolidato" anno 2018 è dunque pari ad €. 1.063.716,38, somma che, dopo le decurtazioni di legge che erano state applicate nel 2017, era inferiore infatti alla parte stabile di tale anno, di €. 1.111.438,93; peraltro l'importo variabile 2017 di €. 6.299,62, derivante dai mancati utilizzi 2016, secondo l'orientamento della RGS sarebbe escluso dalle decurtazioni - si richiamano a tale riguardo tutte le argomentazioni - anche "a contrario" - contenute nella citata Determinazione n. 1696 del 09/08/2017 - e ciò conferma, a maggior ragione, che la somma di €. 1.063.716,38 rappresenta la parte stabile (decurtata) del Fondo 2017 da consolidare a partire dal Fondo anno 2018.
Secondo la ricostruzione del Fondo 2017 di cui alle due Determinazioni sopra richiamate, detta somma comprende (si vedano le voci di destinazione/utilizzo di cui alla citata Determinazione n. 2872 del 27/12/2017) le risorse per le progressioni economiche e le risorse per l'indennità di comparto; inoltre, ai sensi dell'articolo 67, comma 1, 2° periodo, la detta somma è senz'altro al netto

di quella che l'ente avrebbe destinato nel medesimo anno 2017, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative; infatti, come si vede dallo schema di utilizzo indicato nella Determinazione n. 2872 del 27/12/2017, non vi sono destinazioni a tali indennità all'interno del Fondo per le risorse decentrate 2017.
Infine, ai sensi dell'articolo 67, comma 1, 3° periodo, nell'"Unico importo consolidato", non confluisce l'importo annuale dell'articolo 32, comma 7, CCNL 22/01/2004 (0,20% monte salari 2001 pari a €. 14.530,00), atteso che tali risorse sono state previste e anche destinate/utilizzate nel 2017 per istituzione di una posizione di alta professionalità. Detta somma invece rientra nell'ambito applicativo dell'articolo 15, comma 5, del CCNL 21/05/2018 e viene portata quindi in detrazione dalle risorse stabili consolidate di cui al comma 1, primo periodo, dell'articolo 67; essa ritorna dunque nelle disponibilità di bilancio per il finanziamento della retribuzione delle posizioni organizzative, ai sensi del citato articolo 15, comma 5, del nuovo CCNL (tale meccanismo è quello spiegato dall'ARAN nel proprio orientamento applicativo n. 15/2018).
Così è stato nel 2018, nel 2019, nel 2020, nel 2021 e si conferma anche per il 2022.

Risorse stabili (Articolo 67, comma 2)

Articolo 67, comma 2, lettera a)

"*Importo, su base annua, pari ad €. 83,20 per le unità di personale in servizio al 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 ed a valere dal 2019*", calcolato tenuto conto dei pareri ARAN 15354/6.9.2018, 1650/27.2.2019 e 2028/14.3.2019.
Si tiene conto della dichiarazione congiunta n. 5 al CCNL 21/05/2018, secondo la quale la presente posta di alimentazione del Fondo non concorre alle decurtazioni di legge (in quanto finanziata dal rinnovo contrattuale nazionale).
Si richiama, a conferma di tale assunto, la Delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 19 del 09/10/2018 e la successiva conferma avvenuta sul piano normativo, ai sensi dell'articolo 11, comma 1, lettera a) del D. L. n. 135/2018, convertito in Legge n. 12/2019.
L'importo in questione viene quantificato e confermato anche per l'anno 2020 in **€. 23.545,60.**

Articolo 67, comma 2, lettera b)

"*Importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'articolo 64 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 alla medesima data*".
Per il calcolo dei differenziali tra incrementi base ed incrementi delle posizioni economiche di sviluppo derivanti dal CCNL 21/05/2018, relativamente al personale in servizio alla data degli incrementi a regime (01/03/2018) e poi alla data del conglobamento dell'IVC (01/04/2018), l'Ente ha formulato all'ARAN appositi quesiti; si richiamano quindi i riscontri dell'ARAN prot. n. 12471 del 13/06/2018 e n. 12469 del 13/06/2018, quest'ultimo integrato/modificato dal parere ARAN prot. n. 13632 del 13/07/2018.
Il calcolo tiene quindi conto della modalità indicate nelle indicazioni ARAN citate, agli atti dell'Ente, ed è riportato nell'"Allegato B" alle Determinazioni n. 1897 del 04/09/2019 e n. 3031 del 20/12/2019, rispettivamente di costituzione e di ricognizione del Fondo per l'anno 2019.
Si tiene conto della dichiarazione congiunta n. 5 al CCNL 21/05/2018, secondo la quale la presente posta di alimentazione del Fondo non concorre alle decurtazioni di legge (in quanto finanziata dal rinnovo contrattuale nazionale).
Si richiama, a conferma di tale assunto, la Delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 19 del 09/10/2018 e la successiva conferma avvenuta sul piano normativo, ai sensi dell'articolo 11, comma 1, lettera a), del D. L. n. 135/2018, convertito in Legge n. 12/2019.

L'importo in questione viene quantificato e confermato anche per l'anno 2022 in **€. 25.217,64.**

I PREDETTI DUE IMPORTI RESTANO ACQUISITI IN MODO PERMANENTE NEI FONDI DEGLI ANNI SUCCESSIVI.

Articolo 67, comma 2, lettera c)

Nell'importo consolidato del Fondo di cui al comma 1, già nel 2017 era stata valorizzata la quota parte (frazioni residue dopo le cessazioni) di RIA (retribuzione individuale di anzianità) risparmiata a seguito delle cessazioni avvenute nel corso dello stesso anno 2017, per un importo di €. 2.632,96 - mesi e giorni residui dopo le cessazioni; tale modalità era ammessa anche secondo le indicazioni dell'ARAN in risposta ad apposito quesito rivolto da questo Ente (nota ARAN prot. n. 12469 del 13/06/2018, come integrata/modificata da nota prot. n. 13632 del 13/07/2018).

Conseguentemente, alla voce di cui alla presente lettera c) del comma 2, non è stato possibile nel 2018 inserire l'intera quota annua della RIA dei cessati nell'anno precedente (2017), altrimenti si sarebbe conteggiata due volte una parte di detta RIA, una all'interno della quota consolidata di cui al comma 1 dell'articolo 67, ed una ai sensi della presente lettera c) del comma 2.

Pertanto nell'anno di prima applicazione del CCNL 21/05/2018 (Fondo 2018), si è inserita in questa voce solo la quota parte di RIA dei medesimi cessati nel 2017 non già inclusa ai sensi del comma 1 dell'articolo 67 e cioè la parte dei mesi/giorni antecedenti alle cessazioni del 2017. L'importo era di €. 4.562,07 nel 2018, somma che rimane acquisita in modo permanente nelle risorse stabili. In definitiva la RIA annua dei cessati 2017 era compresa in parte nel comma 1 e in parte nel comma 2, lettera c).

Nel 2019, dovendosi riferire alla RIA annua dei cessati anno 2018 (e precedente), è possibile calcolare e valorizzare l'intero importo annuo di detta RIA, €. 3.626,09, per un totale di €. 8.188,16.

Per l'anno 2020, prendendo a riferimento la RIA e gli assegni *ad personam* annui relativi ai cessati nell'anno 2019, l'importo viene quantificato in €. 13.268,71, che sommati ai consolidati €. 8.188,16 degli anni precedenti, dà un totale pari ad €. 21.456,87.

Nel 2021, prendendo a riferimento la RIA e gli assegni *ad personam* annui relativi ai cessati nell'anno 2020, l'importo viene quantificato in €. 7.164,69, che sommati ai consolidati €. 21.456,87 degli anni precedenti, dà un totale pari ad €. 28.621,56.

Nel 2022, prendendo a riferimento la RIA e gli assegni *ad personam* annui relativi ai cessati nell'anno 2021, l'importo viene quantificato in €. 8.604,31, che sommati ai consolidati €. 28.621,56 degli anni precedenti, dà un totale pari ad €. 37.225,87.

Risorse variabili (Articolo 67, comma 3)

Con riferimento alle risorse variabili, è opportuno considerare che la circolare RGS n. 18/2018 (conto annuale anno 2017) ha superato la distinzione tra risorse stabili e risorse variabili, sia in sede di applicazione delle decurtazioni di legge (la detta circolare spiega che esse vanno rappresentate nella Tabella 15 - parte costituzione - in una sezione finale distinta e riferita al complesso del Fondo e non alle sue partizioni in risorse stabili e risorse variabili), sia in sede di utilizzi/impieghi (la detta circolare spiega che gli utilizzi vanno rappresentati in Tabella 15 - parte impieghi - non più separatamente a valere o su risorse stabili o su risorse variabili, bensì senza operare tale distinzione e cioè a valere sull'unico Fondo complessivo); spiega inoltre che detta impostazione risponde proprio alle nuove modalità previste dal CCNL 2016-2018 (siglato il 21/05/2018). La circolare RGS n. 15/2019 (conto annuale anno 2018), la circolare RGS n. 16/2020 (conto annuale anno 2019) e la circolare RGS n. 18/2021 (conto annuale anno 2020) sono impostate allo stesso modo.

Tale unificazione nella concezione del Fondo, sia ai fini dell'applicazione delle decurtazioni che ai fini degli impieghi/utilizzi per le varie forme di salario di accessorio (fatte salve quelle a specifica

destinazione), si rinviene infatti dal nuovo CCNL, il cui articolo 68, comma 3, dispone che le risorse variabili sono finalizzate a remunerare gli oneri connessi a tutte le forme di salario accessorio di cui all'articolo 68, comma 2 (ad esclusione delle progressioni economiche che sono finanziate solo con le stabili); il citato comma 3 dell'articolo 68 dispone tuttavia anche che almeno il 30% delle risorse variabili di cui all'articolo 67, comma 3 (con esclusione di quelle a specifica destinazione di cui all'articolo 67, comma 3, lettere c), f) e g) vanno destinate alla performance individuale (cioè all'articolo 68, comma 2, lettera b)). L'articolo 68, comma 3, costituisce applicazione di quanto previsto dall'articolo 40, comma 3 bis, del D. Lgs. n. 165/2001.
Tale destinazione, separatamente e specificamente riferita alle risorse variabili dell'articolo 67, comma 3, è da ritenersi possibile solo ove dette risorse variabili siano effettivamente valorizzabili nel Fondo, a fronte degli obblighi di riduzione del Fondo stesso previsti dall'articolo 67, comma 7, del CCNL in riferimento all'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017.
Qualora infatti la decurtazione (applicata alle risorse del Fondo complessivo + spesa destinata alle posizioni organizzative ex articolo 15, comma 5, CCNL 21/5/2018) porti ad un Fondo già inferiore alle stabili dell'articolo 67, commi 1 e 2, non sono consentite integrazioni con aggiuntive componenti variabili (si sta sempre parlando, naturalmente, delle componenti soggette agli obblighi di decurtazione), tenuto conto che l'articolo 67, comma 3, così come formulato, denota solo una possibilità/eventualità (ove esercitabile), laddove stabilisce che il Fondo "continua ad essere alimentabile con importi variabili di anno in anno". E ciò del resto corrisponde agli orientamenti della Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 2/2013 e n. 34/2016, in merito alla possibilità o meno di integrare, con i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione, i fondi per il salario accessorio, oltre i limiti imposti dai citati obblighi di decurtazione derivanti da disposizioni di legge.
Tale concezione (possibilità di valorizzazione/incremento del Fondo con risorse variabili/aggiuntive solo ove non si sia già verificato che, applicando la decurtazione di legge, il Fondo debba essere decurtato al di sotto di quelle che sono le risorse che compongono la parte stabile) trova conferma nell'articolo 40, comma 3 quinquies, del D. Lgs. n. 165/2001, secondo cui la possibilità di destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa può essere esercitatata solo nei limiti del CCNL e "dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale", tra i quali non può non essere ricompreso quello previsto dall'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017.

Articolo 67, comma 3, <u>lettera b)</u> (risparmi certificati da piani di razionalizzazione, per obiettivi di risparmio da far confluire nel Fondo dell'anno successivo, previa certificazione)
Considerato che nel 2017 è stato approvato il Piano di razionalizzazione 2017-2019 con Delibera di Giunta n. 330 del 26/10/2017, aggiornato per il 2018 e 2019 con Delibera di Giunta n. 216 del 12/07/2018 e ulteriormente aggiornato per il 2019 con Deliberazione del Commissario straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 73 del 16/05/2019) ex articolo 16, commi 4, 5 e 6, del D. L. n. 98/2011, si da atto che negli anni successivi non è stato approvato nessun altro piano e quindi non risultano risparmi certificati afferenti l'anno 2022 ipoteticamente utilizzabili nel fondo dell'anno successivo.

Articolo 67, comma 3, <u>lettera c)</u> (disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore di determinati dipendenti)

- <u>Compensi Avvocatura</u>

Per quanto riguarda i compensi per avvocatura derivanti da sentenze favorevoli, si richiamano le argomentazioni e i diversi pareri della Corte dei Conti richiamati nelle deduzioni al MEF fornite da questo Comune in data 04/07/2013 e 15/05/2014, tra i quali un parere della Corte dei Conti del Veneto (n. 200/2014) inviato a seguito di specifico quesito del Comune di Rovigo, che esclude i

compensi dall'assoggettamento ai limiti dei cui all'articolo 9, comma 2 bis, del D. L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2012, anche qualora non derivanti da condanna alla rifusione da parte della controparte soccombente. Detta esclusione, trattandosi del medesimo meccanismo, era operante anche nel 2016, anno in cui si applicava la decurtazione del Fondo, rispetto al 2015, prevista dall'art. 1, comma 236, della Legge n. 208/2015 (al riguardo si richiama da ultimo anche il parere della Sezione Liguria n. 52 del 05/05/2016 e quello della Sezione Puglia n. 200/2016) e dal 2017 ove detta esclusione vale anche con riguardo all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 (tesi confermata da Sezione Piemonte n.20/2018).

I compensi di Avvocatura (disciplina anch'essa modificata dall'articolo 9 del D. L. n. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014, in attuazione al quale è stato adottato il nuovo Regolamento con Delibera del Commissario straordinario n. 118 del 15/05/2015) ad oggi previsti, cioè stanziati/accantonati nel Bilancio 2022 in relazione ai prevedibili esiti dei giudizi - principio contabile 4/2 punto 5.2 lettera a ultimo periodo - (lordo dipendente, al netto degli oneri a carico dell'ente e IRAP) corrispondono ad €. 14.414,97 al capitolo 10 110 9120, relativi a sentenze con vittoria di spese, ed €. 0,00 al capitolo 010 110 1120, relativi a sentenze compensate, tenuto conto che comunque i compensi professionali percepiti dall'avvocato nell'anno non possono eccedere il trattamento economico complessivo fisso e ricorrente da percepirsi (criterio di competenza) nello stesso anno (Sezione Corte dei Conti Lombardia n. 44/2016), né possono superare l'entità dello stanziamento relativo all'anno 2013, così come stabilito dall'articolo 9, comma 6, del D. L. n. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014.

Sul punto si riportano numerose espressioni della magistratura contabile inerenti i compensi dell'Avvocatura civica:

- Corte dei Conti a Sezioni Riunite, Deliberazione n. 51/2011 del 04/10/2011;
- Corte dei Conti del Veneto, Deliberazione n. 200/2014/PAR del 04/02/2014;
- Corte dei Conti della Toscana, Deliberazione n. 259/2014/PAR del 03/12/2014;
- Corte dei Conti del Sardegna, Deliberazione n. 118/2016/PAR del 14/10/2016;
- Corte dei Conti della Puglia, Deliberazione n. 200/2016/PAR del 13/12/2016;
- Corte dei Conti della Puglia, Deliberazione n. 52/2017/PAR del 04/04/2017;
- Corte dei Conti della Campania, Deliberazione n. 235/2017/PAR del 13/09/2017;
- Corte dei Conti del Piemonte, Deliberazione n. 20/2018/PAR del 01/02/2018;
- Corte dei Conti del Veneto, Deliberazione n. 177/2020/PAR del 07/12/2020.

La presente voce verrà integrata in sede di determinazione definitiva del fondo con gli impegni effettivi che saranno assunti dopo il deposito delle sentenze, all'esito dei contenziosi, deposito che rappresenta il momento della maturazione del diritto in capo al legale e comunque nei limiti della retribuzione individuale di cui sopra, oltre che nel rispetto degli altri limiti e tetti di legge. A tal fine, entro l'anno, saranno acquisiti dall'Ufficio Legale e dal Servizio Finanziario i dati effettivi dei compensi impegnati nel 2022, entro i limiti di legge.

- Incentivi progettazione "ad esaurimento" per attività svolte prima del 19/08/2014 o comunque per opere e lavori approvati prima di tale data nettizzati di oneri a carico dell'ente e di IRAP

Anche in questo caso, entro l'anno, ai fini della ricognizione definitiva del Fondo, **saranno acquisiti dall'Ufficio Opere Pubbliche e dal Servizio Finanziario i dati effettivi dei compensi impegnati nel 2022, entro i limiti di legge.** Il competente Servizio finanziario applicherà, ai fini della contabilizzazione di detti incentivi, quanto previsto dalla delibera della Commissione ARCONET del 20/03/2019; in tal modo detti importi impegnati confluiranno anche nel Fondo per le risorse decentrate anno 2022, nel rispetto dei principi contabili applicati al salario accessorio.

- Compensi incentivi funzioni tecniche articolo 113, D. Lgs. n. 50/2016, come modificato

dall'articolo 1, comma 526, Legge n. 205/2017 (Legge di bilancio 2018) che ha inserito il comma 5 bis all'articolo 113

Essendo detti compensi impegnati a valere sui capitoli dei singoli lavori, servizi e forniture e finanziati quindi all'interno dei costi dei singoli lavori, servizi e forniture (come precisato nella modifica introdotta dalla Legge di bilancio 2018), essi non sono soggetti, per le attività svolte dopo il 01/01/2018, alle decurtazioni di cui all'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 (Corte dei Conti, Sezione Autonomie n. 6/2018).

In ogni caso, come si ricava dalla Delibera della Sezione Autonomie n. 6/2018, richiamata ed ulteriormente argomentata nella Delibera della Sezione Lazio n. 57/2018, la nuova precisazione in ordine alla conformazione giuridica degli incentivi, desunta dal nuovo comma 5 bis all'articolo 113 introdotto dalla Legge di bilancio 2018, che fanno carico agli stanziamenti dei singoli appalti (articolo 113, commi 1 e 2) e fanno capo ai capitoli dei singoli appalti (comma 5 bis), sottrae detti compensi alla nozione di spesa di personale e impedisce che essi possano confluire nel Fondo destinato alla spesa per il salario accessorio. In questi termini anche Sezione Veneto n. 72/2019.

La Sezione Veneto della Corte dei Conti n. 429 del 14/11/2018, nel commentare la Sezione Autonomie n. 6/2018, ha ulteriormente chiarito che - come detto dalla Sezione Autonomie - essendo il comma 5 bis stato introdotto dalla Legge di Bilancio 2018, al fine di dirimere le controverse interpretazioni circa la sottoposizione o meno di detti incentivi alle decurtazioni dell'articolo 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017, il non assoggettamento a detti limiti riguarda tutte le somme accantonate per detti incentivi sia prima che dopo il 01/01/2018. Con il CCDI 2021-2023 del 30/12/2021, sono stati disciplinati criteri e modalità per la ripartizione degli incentivi, a conferma e completamento della fonte regolamentare di cui alla Delibera di Giunta Comunale n. 382 del 01/12/2017.

Pertanto è stata perfezionata con il CCDI 2021-2023 la fonte giuridica di riconoscimento delle relative obbligazioni e diritti. Detto CCDI non ha effetto retroattivo (né potrebbe averlo) sul 2017, considerato peraltro che il CCDI era stato sottoscritto per l'annualità 2017 (in data 12/12/2017) e che lo stesso non conteneva detta disciplina - come chiarito nelle dichiarazioni a verbale delle parti - che in tale anno 2017 era ancora obbligatoria la stipula di contratti annuali (entro l'esercizio) sui criteri di utilizzo delle risorse del trattamento economico riferito alla stessa annualità e preventivi rispetto a tali criteri; invece, dopo l'entrata in vigore del CCNL 21/05/2018, e come in esso previsto, la stipula annuale è prevista solo come facoltà e riguarda i criteri di utilizzo del Fondo. La durata dei CCDI è invece divenuta triennale per tutti gli aspetti giuridici ed economici.

Il CCDI 2021-2023 riguarda espressamente il triennio 2021-2023 e non potrebbe riguardare l'anno 2017 anche perché il CCDI riferito al solo 2017 per la parte economica esisteva (era stato stipulato) e comunque dopo la firma del nuovo CCNL del 21/05/2018, tutte le materie economiche e giuridiche erano da ridisciplinare con carattere innovativo e detto carattere innovativo rispetto a CCDI precedenti e vigenti (quello del 12/12/2017) riguarda sicuramente la disciplina degli incentivi funzioni tecniche, atteso che detta disciplina non era mai entrata a far parte del - pure sottoscritto - CCDI 2017 (a causa dell'indisponibilità del sindacato a sottoscrivere con la parte pubblica detta specifica disciplina, come risulta dalle specifiche dichiarazioni a verbale delle parti). I CCDI stipulati nell'anno successivo con riguardo ad annualità precedente sono illegittimi a meno che non abbiano un carattere meramente ricognitivo della disciplina già vigente nell'anno precedente (Sezione Friuli Venezia Giulia n. 29/2018).

Per tutti i predetti motivi, essendo gli accantonamenti nei capitoli/stanziamenti dell'anno 2022 dei singoli lavori/servizi/forniture molto numerosi e riferiti ad una molteplicità di appalti di servizi e forniture gestiti dai singoli uffici/servizi dell'ente, in questa sede, senza entrare nel dettaglio delle singole somme accantonate, si fa generico riferimento agli stanziamenti imputati nei costi dei singoli appalti per l'anno 2022.

Il competente Servizio finanziario applicherà, ai fini della contabilizzazione di detti incentivi, quanto previsto dalla delibera della Commissione ARCONET del 20/03/2019; in tal modo detti importi impegnati confluiranno anche nel Fondo per le risorse decentrate anno 2022, nel rispetto dei principi contabili applicati al salario accessorio.

- Compensi ISTAT (articolo 70 ter, CCNL 21/05/2018): attualmente non previsti.

Articolo 67, comma 3, lettera d) (frazioni di RIA, una tantum, mensilità residue dopo la cessazione)

Secondo l'interpretazione dell'ARAN (risposta prot. n. 12469 del 13/06/2018 a nostro quesito), le risorse "*una tantum*" della presente lettera rappresentano una sorta di confluenza dei risparmi (mancati utilizzi) di dette specifiche risorse provenienti dall'anno precedente (in analogia al "vecchio" articolo 17, comma 5, del CCNL 01/04/99). Nel nostro Ente, dette risorse (cioè le quote residue, dopo le cessazioni, di RIA connesse a cessazioni avvenute nel corso del 2017) sono state invece inserite ed utilizzate per costituire il Fondo dello stesso anno 2017 (detta modalità era consentita in vigenza della precedente normativa contrattuale, come confermato dalla stessa ARAN nella risposta al quesito sopra citata, ove si spiega che la nuova disciplina, a proposito della RIA, è finalizzata invece a superare le precedenti modalità); pertanto non è stato possibile valorizzare nell'anno 2018 tale pro quota una tantum del 2017, ai sensi dell'articolo 67, comma 3, lettera d), atteso che la stessa è già stata utilizzata nel Fondo 2017, come sopra descritto.
Nel 2019 invece, non essendo state inserite nel Fondo 2018 le pro quota di RIA - mesi residui dopo le cessazioni 2018 -, atteso che con le nuove disposizioni non è stato più possibile inserire dette quote nello stesso anno delle cessazioni, come spiegato da ARAN (si valorizza solo l'importo annuo dei cessati anno precedente, articolo 67, comma 2, lettera c)), è stato possibile inserire nella costituzione del Fondo anno 2019, a titolo di *una tantum* per la componente variabile in oggetto, la quota residua di RIA 2018 non utilizzata per alimentare il Fondo anno 2018. Si tratta della somma di €. 1.675,31**,** calcolata secondo le modalità indicate nella lettera d) del comma 3 citato.
Nel 2020 le frazioni di RIA e di assegni *ad personam* di cui all'articolo 67, comma 2, relative ai mesi successivi alle cessazioni 2019, calcolate secondo le modalità di cui al comma 3, lettera d), confluiscono nel Fondo dell'anno 2020 per un importo pari a €. 3.393,60.
Nel 2021 le frazioni di RIA e di assegni *ad personam* di cui all'articolo 67, comma 2, relative ai mesi successivi alle cessazioni 2020, calcolate secondo le modalità di cui al comma 3, lettera d), confluiscono nel Fondo dell'anno 2021 per un importo pari a €. 3.603,52.
Nel 2022 le frazioni di RIA e di assegni *ad personam* di cui all'articolo 67, comma 2, relative ai mesi successivi alle cessazioni 2021, calcolate secondo le modalità di cui al comma 3, lettera d), confluiscono nel Fondo dell'anno 2022 per un importo pari a **€. 4.123,50**.

Spesa per posizioni organizzative anno 2022

Per l'anno 2022, con Determinazioni dirigenziali n. 1091 del 07/04/2022, n. 1405 del 04/05/2022, n. 2349 del 10/08/2022 e n. 2352 del 10/08/2022 sono state parzialmente impegnate le somme anno 2022 per le posizioni organizzative, somma pari ad €. 82.885,64 per posizione e risultato, tenuto conto della disciplina recata dal CCDI 30/12/2021 e dall'atto unilaterale a seguito del mancato accordo in riferimento alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 428 del 24/12/2021. Detta somma, anche se finanziata fuori dal Fondo, ai sensi dell'articolo 15, comma 5, del citato CCNL, concorre con il Fondo dell'articolo 67 ai fini delle decurtazioni ex articolo 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017 (articolo 67, comma 7, CCNL 21/05/2018).

Articolo 68, comma 1, ultimo periodo

Anche le nuove modalità di costituzione/utilizzo del Fondo stabilite dal nuovo CCNL (articoli 67 e 68) confermano (articolo 68, comma 1, ultimo periodo) che sono rese disponibili le risorse stabili degli anni precedenti qualora non integralmente utilizzate dopo aver liquidato tutte le indennità previste in detti anni. Si tratta della conferma di quanto era già previsto nell'articolo 17, comma 5, del CCNL 01/04/1999, ora disapplicato per effetto del nuovo contratto. La collocazione sistematica di detta specifica disposizione, cioè nell'articolo 68 che si occupa di utilizzo del Fondo e non nell'articolo 67 che si occupa della costituzione dello stesso, conferma per la prima volta che dette risorse non utilizzate in anni precedenti si aggiungono alle risorse del Fondo costituito ai sensi dell'articolo 67, fondo cui (per effetto del comma 7 del medesimo articolo 67 ed in concorso con l'articolo 15, comma 5) si applicano le decurtazioni dell'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017. Si tratta cioè di una posta che incrementa il Fondo ai sensi dell'articolo 68 e in aggiunta al Fondo costituito (e decurtato) ai sensi del precedente articolo 67. E' una voce aggiuntiva di risorse che non è inserita nel Fondo di cui all'articolo 67 e quindi non soggiace nemmeno alle riduzioni dell'articolo 67, comma 7.
La collocazione di tale voce all'articolo 68, comma 1, che si riferisce esclusivamente ai risparmi sulle risorse stabili di cui all'articolo 67, commi 1 e 2, prova anche che non ritornano al Fondo le risorse risparmiate per le posizioni organizzative ex articolo 15, comma 5, del CCNL (ad esempio quelle che si verificano, a consuntivo, per effetto di valutazione non piena o per effetto del principio di correlazione tra compensi Avvocatura o altri compensi previsti dall'articolo 18 del CCNL 21/05/2018 e retribuzione di risultato effettivamente spettante).
La somma non attribuita del Fondo 2021, effettuata la ricognizione delle spese effettivamente sostenute al lordo delle riduzioni praticate sul salario accessorio per i primi 10 giorni di malattia, in quanto dette riduzioni devono andare in economia a favore del bilancio, ammonta ad **€. 11.418,10**.
Ai sensi dell'articolo 68, comma 3, CCNL 21/05/2018 (e del CCDI del 12/12/2018), tutte le risorse variabili dell'articolo 67, comma 3 (ad eccezione di quelle a specifica destinazione dell'articolo 67, comma 3, lettere c), f) e g), cioè le destinazioni previste alle lettere g), h), i) dell'articolo 68, comma 2), devono essere destinate a remunerare tutti i compensi ed emolumenti accessori dell'articolo 68, comma 2.
In particolare, deve essere assicurato che almeno il 30% di dette risorse variabili sia destinato alla *performance individuale*. Come risulta dalla Determinazione dirigenziale n. 3838 del 30/12/2021, non vi sono nel Fondo 2021 risorse propriamente allocate nel Fondo ai sensi dell'articolo 67, comma 3 (oltre a quelle a specifica destinazione di cui al medesimo comma 3, lettera c); tuttavia vi è una componente di alimentazione del Fondo 2022 che ha natura di risorsa variabile, utilizzabile *una tantum* per il solo anno 2022, e derivante dal calcolo della somma afferente i mancati utilizzi relativi all'anno 2021 che ammonta appunto ad **€. 11.418,10**.
La Determinazione dirigenziale n. 3838 del 29/12/2020, in sede di ricognizione finale della consistenza del Fondo 2021, approva il totale generale degli utilizzi dello stesso, quantificando tale cifra in €. 700.263,37.
La spesa effettivamente erogata, calcolata al lordo delle riduzioni dei primi dieci giorni di malattia (che vanno in economia), per i vari compensi erogati a carico del Fondo per il salario accessorio 2021 (verifica fatta dal Servizio Stipendi e sulla base dei dati del bilancio e dalle voci riportate nel conto annuale 2021 - Tabella 15 - relative all'effettivo utilizzo delle risorse accessorie) è di €. 688.845,27.
Il differenziale tra la spesa impegnata e la spesa effettivamente erogata è quindi:
€. 700.263,37 - €. 688.845,27 = €. 11.418,10.

Fondo lavoro straordinario dall'anno 2018 in poi

Per effetto del consolidamento delle risorse stabili previsto dall'articolo 67, comma 1, avvenuto ed

applicato a decorrere dal Fondo 2018, si determina indirettamente anche un consolidamento del Fondo destinato al lavoro straordinario nel 2018 e negli anni seguenti. Infatti, come rappresentato nella Determinazione n. 2872 del 27/12/2017 (Fondo 2017, parte stabile articolo 31, comma 2, CCNL 22/01/2004), erano ivi comprese le seguenti poste di alimentazione:

- articolo 14, comma 4, CCNL 01/04/1999 (riduzione 3% risorse destinate a lavoro straordinario 1999 (£ 207.719.812 pari ad €. 107.278,33): €. 3.218,35)
- articolo 31, comma 2, lettera a), CCNL 06/07/1995: quota parte lavoro straordinario destinata al personale attualmente incaricato di posizione organizzativa (alta professionalità Avvocatura civica) in proporzione al numero e ai mesi di incarico (1 incaricato posizione alta professionalità per 12 mesi): €. 290,04

Il Fondo lavoro straordinario 2017 era pertanto (articolo 14, CCNL 01/04/1999) il seguente:
Fondo '98: €. 109.639,49 - €. 290,04 - €. 3.218,35 = **€. 106.131,10.**
In definitiva, il consolidamento del Fondo parte stabile prevista dall'articolo 67, comma 1, ha determinato il consolidamento al valore 2017 del Fondo per lo straordinario per gli anni 2018 e seguenti per l'importo di **€. 106.131,10.**

Riepilogo risorse soggette alle decurtazioni ex articolo 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017

- **Articolo 67, comma 1 (stabili, consolidate)** €. 1.063.716,38
- **Articolo 67, comma 2, lettera c) (stabili)**
  €. 28.621,56 (anni precedenti) + quota annuale cessati 2021 €. 8.604,31
  €. 37.225,87
- **Articolo 67, comma 3, lettera d) (variabili)**
  frazioni RIA mensilità residue dopo la cessazione €. 4.123,50
- **Articolo 15, comma 5 (posizioni organizzative a bilancio)** €. 82.885,64

Totale €. 1.187.951,39 (di cui €. 82.885,64 per posizione organizzativa)
L'importo totale del Fondo da sottoporre ai limiti di decurtazione è quindi pari a **€. 1.187.951,39**.

Risorse che non concorrono alle decurtazioni

- **Articolo 67, comma 2, lettera a) (stabili)**
  (importo base annua €. 83,20 a valere dal 2019) €. 23.545,60
- **Articolo 67, comma 2, lettera b) (stabili)**
  (differenziali posizioni di sviluppo) €. 25.217,64
- **Articolo 67, comma 3, lettera c) (variabili)**

  - *Compensi Avvocatura civica*: importo che sarà comunicato dall'Avvocato dell'Ente e dal Servizio Finanziario, come riportato nell'apposito paragrafo;

  - *Incentivi progettazione*: incentivi progettazione "ad esaurimento" per attività svolte prima del 19/08/2014 o comunque per opere e lavori approvati prima di tale data, nettizzati di oneri a carico dell'ente e di IRAP. Anche in questo caso, entro l'anno, ai fini della ricognizione del Fondo, **saranno acquisiti dall'Ufficio Opere Pubbliche e dal Servizio**

Finanziario i dati effettivi dei compensi impegnati nel 2022, entro i limiti di legge. Il competente Servizio finanziario applicherà, ai fini della contabilizzazione di detti incentivi, quanto previsto dalla delibera della Commissione ARCONET del 20/03/2019. In tal modo detti importi impegnati confluiranno anche nel Fondo per le risorse decentrate anno 2022, nel rispetto dei principi contabile applicati al salario accessorio;

- *Incentivi funzioni tecniche ex articolo 113, D. Lgs. n. 50/2016*: tutte le somme stanziate che fanno capo ai capitoli dei singoli appalti di lavori, servizi e forniture nell'anno 2022, a norma del Regolamento approvato con Delibera di Giunta n. 382 del 01/12/2017 (si richiama anche il CCDI 2021-2023 sottoscritto il 30/12/2021 e l'atto unilaterale a seguito del mancato accordo in riferimento alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 428 del 24/12/2021). Il competente Servizio finanziario applicherà, ai fini della contabilizzazione di detti incentivi, quanto previsto dalla delibera della Commissione ARCONET del 20/03/2019. In tal modo detti importi impegnati confluiranno anche nel Fondo per le risorse decentrate anno 2022, nel rispetto dei principi contabile applicati al salario accessorio;

- *Compensi ISTAT (articolo 70 ter, CCNL 21/05/2018)*: attualmente non previsti.

- **Articolo 68, comma 1, ultimo periodo** (somme non utilizzate anno 2021, impegnate con le Determinazioni dirigenziali n. 2398 del 16/09/2021 e n. 3838 del 30/12/2021):
€. 11.418,10

Applicazione delle decurtazioni di legge

Si applica prima la decurtazione "permanente" prevista dal 2015 ai sensi dell'articolo 9, comma 2 bis, del D. L. n. 78/2010, come integrato con l'articolo 1, comma 456, della Legge n. 147/2013 (riduzioni operate nel 2014 per effetto del previgente articolo 9, comma 2 bis).
Per il criterio del consolidamento permanente delle riduzioni operate nel 2014 ex articolo 9, comma 2 bis, del D. L. n. 78/2010 convertito in Legge n. 122/2010 ed integrato (a valere dal 2015) dall'articolo 1, comma 456, della Legge n. 147/2013, si richiamano le modalità illustrate nella Determinazione n. 1866 del 22/09/2015 e quindi richiamate nella Determinazione relativa all'anno 2017 n. 1696 del 09/08/2017 (poi modificata per alcuni altri aspetti dalla Determinazione n. 2872 del 27/12/2017). A prescindere dalla considerazione circa la vigenza dopo il 2015 di tale decurtazione permanente (essendo successivamente nel 2016 entrata in vigore una diversa modalità di decurtazione data dal non superamento del Fondo 2015 e dalla riduzione proporzionale in correlazione alla riduzione del personale in servizio, con il raffronto delle due semisomme tra 2016 e 2015, ex articolo 1, comma 236, Legge n. 208/2015), la verifica di detto consolidamento porta al seguente risultato:
Fondo 2022, **€. 1.187.951,39**, inferiore al Fondo 2010 decurtato della percentuale "consolidata" - anno 2014 - dell' 8,23% *[Fondo 2010 - pari a €. 1.573.107,02 secondo la ricostruzione del MEF nel referto ispettivo S.I.2367/V pervenuto il 26/02/2013, pagina 36 - decurtato della percentuale di riduzione del personale anno 2014 (percentuale consolidata pari a 8,23%) per un totale di Fondo 2010 decurtato di €. 1.443.640,32].*

Riduzione ex articolo 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017:
Fondo 2022 (quote soggette a decurtazione comprese posizioni organizzative): €. 1.187.951,39
Fondo 2016 (quote soggette a decurtazione, compresa alta professionalità): €. 1.078.246,38
Come si vede, il Fondo 2022 (componenti soggette a decurtazione) è superiore al Fondo 2016 (componenti soggette a decurtazione), pertanto l'importo da decurtare è pari a €. 109.705,01.

Quindi il Fondo 2022 è pari a €. 1.078.246,38 (€. 995.360,74 + €. 82.885,64 per posizioni organizzative).
L'importo di €. 995.360,74, come si vede, è già inferiore alla parte stabile di partenza del Fondo 2021, pari a €. 1.100.942,25 (€. 1.063.716,38, importo consolidato + €. 37.225,87 di risorse stabili RIA). L'applicazione delle decurtazioni di legge ha quindi comportato la riduzione del Fondo parte stabile (a parte le risorse corrispondenti agli €. 83,20 euro annui *pro capite*, pari a complessivi €. 23.545,60 e ai differenziali degli incrementi contrattuali delle posizioni di sviluppo, pari a €. 25.217,64, che non sono soggetti alle decurtazioni). Quindi:
Fondo di partenza soggetto a decurtazione: €. 1.187.951,39 - decurtazione di €. 109.705,01 = €. 1.078.246,38 di cui €. 82.885,64 per posizioni organizzative;
residuano, al netto della posizione organizzativa, **€. 995.360,74**
+ €. 23.545,60 (€. 83,20 *pro capite* annui personale in servizio al 31/12/2015)
+ €. 25.217,64 (differenziali incremento contrattuale posizioni di sviluppo)
+ €. 11.418,10 (mancati utilizzi Fondo 2021), articolo 68, comma 1, ultimo periodo

Totale €. 1.055.542,08 (+ €. 82.885,64 per posizioni organizzative)

In definitiva:

A) €. 995.360,74 * (risorse stabili, decurtate, articolo 67, commi 1 e 2);
B) €. 82.885,64 per posizioni organizzative ex articolo 15, comma 5, CCNL 21/05/2018, somma già impegnate parzialmente con Determinazioni dirigenziali n. 1091 del 07/04/2022, n. 1405 del 04/05/2022, n. 2349 del 10/08/2022 e n. 2352 del 10/08/2022;
C) €. 23.545,60***** pari a €. 83,20 annui *pro capite* personale in servizio al 31/12/2015 (articolo 67, comma 2, lettera a), CCNL 21/05/2018);
   €. 25.217,64***** differenziali di incremento contrattuale delle posizioni di sviluppo (articolo 67, comma 2, lettera b), CCNL 21/05/2018);
D) risorse a specifica destinazione articolo 67, comma 3, lettera c), che vengono finanziate con gli appositi capitoli dei compensi Avvocatura, progettazione ad esaurimento e incentivi funzioni tecniche;
E) €. 11.418,10 (mancati utilizzi Fondo 2021, ex articolo 68, comma 1, ultimo periodo), somma impegnata con Determinazioni dirigenziali n. 2398 del 16/09/2021 e n. 3838 del 30/12/2021.

***** Le risorse di cui ai punti A) e C) sono da impegnare al capitolo 030 110 1141 'Liquidazione salario accessorio dipendenti' (totale €. 1.044.123,98), divise tra competenza 2022 ed FPV (cioè pagabili nel 2023 con riferimento ad entrate 2022).
Le risorse di cui ai punti A), C), ed E), per un totale di €. 1.055.542,08 sono destinabili alla generalità dei dipendenti, mentre le risorse di cui ai punti B) e D) sono destinate alle specifiche professionalità ivi previste.

RIEPILOGO FINALE:

€. 995.360,74
€. 82.885,64 per posizioni organizzative
€. 1.078.246,38 (Fondo anno 2022 decurtato, cioè riportato a quello del 2016)

€. 23.545,60 (€. 83,20 annui *pro capite*) non soggetti a decurtazione
€. 25.217,64 (differenziali posizioni di sviluppo) non soggetti a decurtazione articolo 67, comma 3, lettera c) = specifiche disposizioni di legge

€. 11.418,10 (risparmi anno precedente 2021)
TOTALE €. 1.055.542,08 + €. 82.885,64 + articolo 67, comma 3, lettera c)

Adeguamento del limite di cui all'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 ai sensi dell'articolo 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019

Premesso quanto sopra, la costituzione del Fondo per l'anno 2022 avviene sulla base dell'ulteriore previsione normativa introdotta dall'articolo 33, comma 2, del D. L. 30/04/2019, n. 34 - convertito, con modificazioni, in Legge 28/06/2019, n. 58 - il quale introduce riflessi importanti sul limite del trattamento accessorio. La disposizione in parola prevede, infatti, che "*Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. 25/05/2017, n. 75, è adeguato, in aumento o 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 31/12/2018*".

Il successivo Decreto interministeriale attuativo, emanato in data 17/03/2020 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze ed il Ministro dell'Interno, recante "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni*", nel richiamare la suddetta disposizione dispone, tra l'altro, che "*...in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31/12/2018*", e fissa al 20/04/2020 il termine di decorrenza per l'applicazione della nuova normativa.

A tale riguardo, la successiva Circolare interministeriale del 08/06/2020 precisa che "*...il predetto limite iniziale non è oggetto di riduzione in caso di cessazioni superiori alle assunzioni di personale a tempo indeterminato realizzatesi in vigenza del richiamato articolo 33 del D. L. n. 34/2019*".

La Corte dei Conti - Sezione regionale di controllo per la Lombardia, con Deliberazione n. 95/2020 del 30/07/2020, chiarisce la *ratio* della norma, statuendo che "*...Il Legislatore, al fine di superare la rigidità del vincolo sancito dall'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, per la determinazione del trattamento accessorio del personale dipendente, il cui tetto era costituito da quello definito nel 2016, ha inteso adeguare detto istituto in maniera flessibile al valore medio pro-capite del fondo e consentire, così, una quantificazione dello stesso in ragione di una spesa che resterà invariata per quanto attiene al valore medio fissato al 31/12/2018*".

Dall'esame delle norme si evince che oggetto di adeguamento è il limite definito dall'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, mentre la relativa operazione di adeguamento, che potrà essere solo '*in positivo*' in caso di incremento della dotazione organica, dovrà avvenire mediante un calcolo specifico che porti all'individuazione del c. d. '*valore medio pro-capite*' quale base di calcolo per la definizione del limite al trattamento accessorio del personale dipendente.

Il predetto valore risulterà dal rapporto tra Fondo risorse decentrate 2018 sommato al *budget* destinato a bilancio nel medesimo anno per la remunerazione delle posizioni organizzative e il numero di dipendenti in servizio al 31/12/2018.

Con riferimento al valore del Fondo risorse decentrate 2018, la Corte dei Conti, sempre nella Deliberazione sopra richiamata, precisa che "… *la quantificazione del fondo, ai fini della determinazione del valore medio, poi, deve essere fatta con riferimento soltanto a quelle voci che concorrono a determinare il tetto del trattamento accessorio di cui all'articolo 23 del D. Lgs. n. 75/2017*", con la conseguenza che nel computo devono essere inserite esclusivamente le voci del Fondo 2018 rilevanti ai fini del limite, escludendo le poste inserite nel fondo di quell'anno, ma non assoggettate al vincolo quali, a titolo esemplificativo: incentivi per funzioni tecniche, riallineamento del differenziale delle progressioni, economie maturate su fondi di anni precedenti.

Per quanto riguarda, infine, l'obbligo di adeguamento del limite, anche con riferimento alla

remunerazione delle posizioni organizzative, la stessa Corte precisa che "*...l'interpretazione letterale dell'articolo 33 del D. L. n. 34/2019 non consente una scissione tra le due componenti in quanto la disposizione in commento, dopo aver affermato la necessità di 'garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del Fondo per la contrattazione integrativa' aggiunge l'espressione 'nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018*".
E, ancora: "*… per stabilire il valore medio pro-capite previsto dall'articolo 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 in argomento, non vi sono quindi elementi che possano portare a una diversificazione dei fondi ai fini che qui interessano*", richiamando in tal senso la Deliberazione della Sezione regionale di controllo per la Liguria n. 56/2019 del 23/05/2019, laddove viene ribadito che "*… l'articolo 67, comma 7, del nuovo CCNL, ha confermato, in modo esplicito, che 'la quantificazione del Fondo risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'articolo 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017'*".
Definita la cornice normativa, è da ultimo intervenuto il Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, con nota prot. n. 179877 del 01/09/2020, avente ad oggetto un parere reso alla Conferenza delle Regioni e Province Autonome, con la quale la RGS ha fornito istruzioni operative sul calcolo del limite del trattamento accessorio di cui all'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, da adeguare nel rispetto dell'articolo 33, commi 1 e 2, del D. L. n. 34/2019, convertito in Legge n. 58/2019.
Con riferimento alla quantificazione del valore medio *pro-capite* 2018, la RGS, premettendo che il calcolo va fatto tenendo separati i dipendenti, cui si sommano le posizioni organizzative, e i dirigenti, individua il valore medio *pro-capite* 2018 nel "*...rapporto tra le seguenti due grandezze:*
1. Fondo per la contrattazione integrativa 2018, come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'articolo 40-bis, primo comma, del D. Lgs. n. 165/2001, e come trasmesso ai fini della compilazione della Tabella 15 "Fondi per la contrattazione integrativa" del Conto Annuale 2018, valutato al netto delle poste variabili che non rilevano ai fini della verifica del limite in oggetto (es. risorse non utilizzate fondi anni precedenti, incentivi per le funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del D. Lgs. n. 50/2016, etc.);
2. personale in servizio al 31/12/2018, destinatario del Fondo di cui al punto precedente (andrà quindi, a titolo esemplificativo, compreso il personale a tempo determinato, il personale con rapporto di lavoro part-time, il personale comandato presso l'amministrazione che accede al Fondo, ed escluso il personale comandato esternamente all'amministrazione che non vi accede, etc.)".
Sulla base delle indicazioni applicative fornite dalla RGS, si è proceduto innanzitutto a calcolare il valore medio *pro-capite* dell'anno 2018 - da calcolarsi un'unica volta, in quanto la norma non prevede modifiche rispetto a tale misura - al fine di procedere poi all'eventuale adeguamento del limite del trattamento accessorio, come previsto dalla normativa più recente.
Per il calcolo del valore medio *pro-capite* 2018, il Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno 2018, come certificato dai Revisori dei Conti ai sensi dell'articolo 40-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e come trasmesso nella Tabella 15 del Conto annuale 2018, va considerato al netto delle voci che non rilevano ai fini della verifica del limite ex articolo 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017. Pertanto si è individuato l'importo complessivo soggetto a decurtazioni ex articolo 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, inserendo nel computo esclusivamente le voci del Fondo 2018 rilevanti ai fini del limite, quale risultato della somma del Fondo risorse decentrate 2018 al netto delle componenti escluse, pari a €. 1.066.464,64, e del *budget* 2018 per la remunerazione dell'unica posizione organizzativa istituita nell'Ente, pari a €. 14.464,93, per un importo complessivo pari a €. 1.080.929,57, come da Determinazioni dirigenziali del Fondo risorse decentrate anno 2018 n. 2149 del 16/10/2018 e n. 2904 del 17/12/2018.

Una volta definito l'importo del Fondo 2018, si è provveduto alla ricognizione del personale dipendente in servizio al 31/12/2018. Dal computo sono state escluse le posizioni del Segretario Generale e dei sei dirigenti in servizio presso l'Ente, e sono stati inclusi, invece, i dipendenti a tempo determinato e, per quanto riguarda i dipendenti in *part-time*, questi ultimi sono stati rapportati al tempo pieno secondo la rispettiva percentuale di orario di lavoro.
Pertanto, partendo da un numero complessivo pari a 268, e sottraendo il Segretario Generale ed i sei dirigenti si è arrivati a 261, comprensivi di 2 unità a tempo determinato. Di questi, 242 dipendenti erano in servizio a tempo pieno, mentre i rimanenti 19 erano in servizio in *part-time*, con diverse percentuali di orario di lavoro che sono state rapportate al tempo pieno.
Ad esito del suddetto calcolo, riportato nel prospetto che segue, il numero dei dipendenti in servizio presso l'Ente al 31/12/2018 era pari e **257,16**.

DIPENDENTI AL 31.12.2018 (compresi i tempi determinati e i *part-time* rapportati al tempo pieno)

PERSONALE IN SERVIZIO	unità	% *part-time*	valore
Tempo pieno	242	100	242,00
Part-time 91,67%	1	91,67	0,92
Part-time 83,33%	14	83,33	11,67
Part-time 80%	1	80	0,80
Part-time 76,67%	1	76,67	0,77
Part-time 50%	2	50	1,00
NUMERO DIPENDENTI AL 31.12.2018			257,16

Il rapporto tra il valore del Fondo 2018, come sopra individuato, e il numero dei dipendenti non dirigenti in servizio al 31/12/2018, come sopra individuati, definisce il valore medio *pro-capite* dell'anno 2018, pari a **€. 4.203,33** (€. 1.080.929,57 / 257,16 dipendenti al 31/12/2018).
Il valore medio pro-capite dell'anno 2018, così calcolato, va poi ripartito tra Fondo e risorse per le posizioni organizzative, nel seguente modo:
- Fondo per la contrattazione integrativa anno 2018 (€. 1.066.464,64) / numero di dipendenti al 31/12/2018 (257,16) = Valore medio anno 2018 "quota Fondo per la contrattazione integrativa", pari a €. 4.147,08;
- Risorse a bilancio per p.o. anno 2018 (€. 14.464,93) / numero di dipendenti al 31/12/2018 (257,16) = Valore medio anno 2018 "quota risorse per le p.o.", pari a €. 56,25;
Difatti, la somma della quota Fondo, €. 4.147,08, e della quota risorse p.o., €. 56,25, restituisce il totale del valore medio pro-capite dell'anno 2018, pari a **€. 4.203,33**.
Una volta definito il valore medio pro-capite anno 2018, si è passati alla fase successiva, cioè al calcolo dell'adeguamento del limite di cui all'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017. A tale riguardo, si premette che la RGS, nella nota sopra citata, ribadisce che "*l'articolo 33 del D. L. n. 34/2019 risulta finalizzato ad assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato*" - come del resto confermato dal successivo Decreto interministeriale attuativo "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*" - ed afferma come "*… vada preso in considerazione ai fini dell'adeguamento, in aumento o in diminuzione, del limite, unicamente il personale con contratto a tempo indeterminato che accede alle risorse accessorie, escludendo pertanto, diversamente dai conteggi indicati per la valorizzazione del valore medio pro-capite, il personale a tempo determinato e avendo cura di escludere dal calcolo le assunzioni a tempo indeterminato di personale in precedenza a tempo determinato, il cui trattamento accessorio risulta già ricompreso nel fondo per la contrattazione integrativa*".

Per le finalità di cui all'articolo 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019, la RGS suggerisce di adottare il metodo della "*effettiva presenza in servizio"*, rilevata sulla base dei cedolini stipendiali erogati al personale che accede ai fondi della contrattazione integrativa, prendendo in considerazione esclusivamente il personale a tempo indeterminato che accede alle risorse accessorie, escludendo il personale con contratto a tempo determinato, nonché le assunzioni a tempo indeterminato di personale in precedenza in servizio a tempo determinato, il cui trattamento accessorio risulta già ricompreso nel Fondo per la contrattazione integrativa.
Si è quindi proceduto alla quantificazione previsionale delle unità di personale in servizio al 31/12/2021 sulla scorta dell'attuale dotazione organica e della programmazione di cui al Piano Triennale di Fabbisogni del Personale 2022-2024 e tenendo conto delle assunzioni e delle cessazioni dei dipendenti, nonché delle rispettive percentuali di impegno lavorativo, a tempo pieno o a *part-time*. In quest'ultimo caso, le diverse percentuali sono state rapportate al tempo pieno.
L'operazione è stata compiuta sulla base del metodo dei cedolini stipendiali emessi ad oggi e con previsione di emissione fino al 31/12/2022. Considerando il numero dei dipendenti nel suo complesso, la somma di tutti i cedolini stipendiali (per i *part-time*, con le rispettive percentuali rapportate al tempo pieno), divisa per 12, restituisce il numero dei dipendenti a tempo indeterminato presenti al 31/12/2022, come riportato dettagliatamente nel prospetto che segue:

DIPENDENTI AL 31.12.2022

NUMERO CEDOLINI EMESSI	n. cedolini	% *part-time*	valore
Tempo pieno	2833	100	2833,00
Part-time 91,67%	34	91,67	31,17
Part-time 83,33%	132	83,33	110,00
Part-time 80%	12	80	9,60
Part-time 76,67%	12	76,67	9,20
Part-time 66,67%	12	66,67	8,00
Part-time 50%	47	50	23,50
Part-time misto*	36	misto	33
TOTALE CEDOLINI (che va *diviso per 12*)	3118		3057,46
NUMERO DIPENDENTI AL 31.12.2022			**254,79**

* tre dipendenti hanno usufruito di part time solo per alcuni periodi dell'anno

Come si evince dal prospetto, il calcolo operato sulla base delle istruzioni contenute nel parere RGS restituisce il valore di **254,79**, che è **inferiore** rispetto al numero di dipendenti in servizio al 31/12/2018 (**257,16**). Ne consegue che il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 **non deve essere adeguato in aumento, ma si assesta sul limite previsto dalla normativa**, come stabilito il Decreto interministeriale del 17/03/2020. Difatti si ricorda che il Decreto interministeriale citato stabilisce che "*..in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31/12/2018*".
A fine anno si procederà alla ricognizione finale dei dipendenti in servizio al 31/12/2022 e ad apportare le eventuali opportune correzioni sulla scorta delle risultanze della stessa.

Riepilogo finale del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022

Pertanto, tutto ciò premesso, il Fondo risorse decentrate per l'anno 2021 si compone come segue:

1. **€. 995.360,74** (risorse stabili, decurtate, articolo 67, commi 1 e 2, CCNL 21/05/2018)
2. **€. 82.885,64** (per posizioni organizzativi)
3. **€. 23.545,60** (articolo 67, comma 2, lettera a), CCNL 21/05/2018)
   €. 25.217,64 (articolo 67, comma 2, lettera b), CCNL 21/05/2018)
4. risorse a specifica destinazione (articolo 67, comma 3, lettera c), CCNL 21/05/2018)
5. **€. 11.418,10** (mancati utilizzi Fondo 2021, ex articolo 68, comma 1, ultimo periodo), somma impegnata con Determinazioni dirigenziali n. 2398 del 16/09/2021 e n. 3838 del 30/12/2021)

Fondo risorse decentrate 2022 **€. 1.055.542,08**
***Budget* stanziato a bilancio per p.o.** **€. 82.885,64**

FONDO RISORSE DECENTRATE 2022 - DESTINAZIONE/UTILIZZO DELLE RISORSE (Articolo 68, CCNL 21/05/2018)

Premessa

Nella definizione delle destinazioni di utilizzo delle risorse del Fondo nel 2018 si è tenuto conto delle indennità erogate nel 2018 a carico del Fondo stesso, cioè di quelle che sarebbero poi state sostituite da analoghe discipline previste dal nuovo CCNL. Il Fondo 2018 infatti doveva finanziare le precedenti indennità fino al subentro delle nuove (articolo 70 bis, indennità condizioni di lavoro che sostituisce disagio, rischio, maneggio valori; articolo 70 quinquies, indennità per specifiche responsabilità che sostituisce le analoghe indennità di cui all'articolo 17, comma 2, lettere f) ed i) del CCNL 01/04/1999).

Le nuove indennità infatti trovano applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipula del nuovo CCNL 21/05/2018; ciò significa che fino a tale data restavano in vigore le precedenti omologhe indennità. Tale decorrenza di operatività è espressamente sancita dall'articolo 70 bis. Per quanto riguarda l'articolo 70 quinquies, tale analoga decorrenza non è esplicitata ma si ricava indirettamente dall'articolo 56 sexies. **Quest'ultimo, infatti, nel disciplinare la nuova indennità di funzione personale P. L., facoltativa**, afferma che tale nuova indennità sostituisce quelle dell'articolo 70 quinquies, comma 1 - specifiche responsabilità - ed è incumulabile con quella per specifiche responsabilità di cui all'articolo 70 quinquies. Se l'articolo 56 sexies crea un legame tra le due tipologie di indennità (articolo 56 sexies ed articolo 70 quinquies), dichiarandole tra loro non sovrapponibili, e l'articolo 56 sexies afferma che tale nuova indennità è operativa dal primo contratto integrativo successivo al CCNL nuovo, se ne ricava che anche le indennità di responsabilità ex articolo 70 quinquies avrebbero avuto la medesima decorrenza e conseguentemente anche per queste valeva il principio che nel frattempo rimanevano vigenti le precedenti omologhe indennità di specifiche responsabilità. Ciò è avvenuto nella Determinazione dirigenziale di costituzione/utilizzo del Fondo anno 2018.

Nel CCDI sottoscritto il 31/12/2021, valevole per il triennio 2021/23 e nell'atto unilaterale del 17/12/2021, la citata indennità di funzione non è stata istituita. Per tutti gli altri utilizzi di seguito indicati si è tenuto conto della contrattazione integrativa conclusa con il CCDI del 31/12/2021 e l'atto unilaterale del 17/12/2021.

Si da atto che il CCDI valevole fino all'anno 2023 è ultrattivamente efficace fino alla sottoscrizione del nuovo contratto e che attualmente è in corso la contrattazione collettiva integrativa di comparto.

In particolare, nel disciplinare la lettera b) dell'articolo 7, comma 4, del CCNL 21/05/2018, e cioè i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, le Parti hanno convenuto nel CCDI 30/12/2021 quanto segue:

"*1) il 30% del Fondo complessivo (premi correlati alla performance individuale) è ripartito in base*

ai coefficienti di livello e ai periodi di servizio dei dipendenti assegnati nell'anno di riferimento (e soggetti alla valutazione); in ogni caso va assicurato il rispetto della percentuale minima del 30% delle risorse variabili da destinare alla performance individuale, così come stabilito dall'articolo 68, comma 3, del CCNL e dalla precedente lettera a);
2) il 70% del Fondo complessivo (premi correlati alla performance organizzativa) è ripartito in base al tempo pieno o alle percentuali di part-time e ai periodi di servizio dei dipendenti assegnati nell'anno di riferimento (e soggetti alla valutazione)".
Di tale criterio si tiene quindi conto nella seguente rappresentazione della destinazione delle risorse.

Posizioni di sviluppo (progressioni orizzontali) storiche (per effetto di questo prelievo di risorse necessarie a corrispondere i differenziali di posizione economica al personale già beneficiario delle stesse in anni precedenti, si determina una corrispondente "automatica" disponibilità di risorse connesse ai predetti differenziali, così come si determina una "automatica" disponibilità in relazione agli altri trattamenti fissi - quelli elencati come tali al primo periodo dell'articolo 68, comma 1 - che erano corrisposti al personale cessato nell'anno precedente, come da **penultimo periodo dell'articolo 68, comma 1** del CCNL 21/05/2018)	**€. 348.903,36**
Quote indennità di comparto a carico del Fondo	**€. 124.386,07**
Incremento indennità professionale educatrici	**€. 5.530,51**
Indennità educatrici 10 mesi di anno scolastico	**€. 7.721,52**
Indennità ex 8^ qualifica	**€. 5.138,61**
TOTALE PARZIALE (risorse che devono gravare sulla PARTE STABILE di €. 1.044.542,08 che è la somma di €. 995.360,74 + €. 25.217,64 + €. 23.545,60)	**€. 491.680,07**
Indennità rischio, maneggio valori, disagio, sostituite da indennità condizioni di lavoro articolo 70 bis, dal 31/12/2018 a valere dal 2019	**€. 31.911,89** (comprensivi di €. 1.317,00 presunti per maneggio valori, sulla base del dato erogato a valere sul Fondo 2021)
Indennità di turno	**€. 65.970,12**
Indennità reperibilità	**€. 39.768,21**
Lavoro festivo articolo 24, comma 1, CCNL 14/09/2000	**€. 1.766,91**
Lavoro ordinario festivo e notturno art. 24, comma 5, CCNL 14/09/2000	**€. 395,32**
Indennità per specifiche responsabilità articolo 17, comma 2, lettera f) e lettera i), del CCNL 01/04/99, come sostituite dall'articolo 70 quinquies a valere dal 2019	**€. 35.165,15**
Indennità di servizio esterno articolo 56 quinquies (attivato da 31/12/2018, a valere dal 2019)	**€. 6.878,67**
Indennità di funzione articolo 56 sexies	-
Posizioni organizzative (compreso risultato)	**€. 82.885,64**
Compensi a specifica destinazione previsti da disposizioni di legge, a valere esclusivamente sulle risorse di cui articolo 67, comma 3, lettera c): vengono finanziati con gli appositi capitoli dei compensi Avvocatura, progettazione ed incentivi funzioni tecniche; compensi Istat	Si richiama quanto già argomentato negli specifici paragrafi
TOTALE UTILIZZI DA CONTRATTO (senza posizioni organizzative e risultato p.o.)	**€. 673.536,34**

FONDO RISORSE DECENTRATE 2022 (compresi mancati utilizzi fondo anno 2021)	**€. 1.138.427,72**
DIFFERENZIALE FONDO - UTILIZZI = PERFORMANCE	**€. 382.005,74**
	di cui
Premi collegati alla *performance* organizzativa (70% della somma complessiva destinata alla performance secondo il CCDI 12/12/2018)	**€. 267.404,02**
Premi collegati alla *performance* individuale (30% della somma complessiva destinata alla performance secondo il CCDI 12/12/2018)	**€. 114.601,72**

Totale generale del Fondo: **€. 1.138.427,72** (ripartito in **€. 673.536,34** quale totale dei costi riportati nel prospetto di destinazione delle risorse - utilizzi da contratto - di cui sopra + **€. 382.005,74** per premi relativi alla *performance* organizzativa ed individuale).