



REGIONE SICILIANA
COMUNE DI CAMPOFELICE DI ROCCELLA
- Città Metropolitana di Palermo -

Il Segretario Generale relaziona quanto di seguito.

OGGETTO: Fondo di miglioramento dell'efficienza dei servizi 2024. Piattaforma

Premesso che:

- il Responsabile del I Settore Amministrativo ha provveduto alla costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2024, di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022, con propria determinazione n. 299 del 21/10/2024 (R.G. n. 866 del 23/10/2024);

- la costituzione del predetto fondo è stata effettuata per un totale di € 196.611,01 oltre oneri a carico Ente di cui:

- risorse parte stabile € **164.150,43**
- risorse parte variabile € **32.460,58**

- l'allegato A parte integrante del costituito fondo decentrato relativo all'anno 2024, comprende le somme relative alle retribuzioni di posizione e di risultato spettanti ai funzionari EQ, imputate al bilancio di previsione 2024/2026 per il complessivo importo di € 62.665,67. Si dà atto che tale somma rispetta il limite del 2016 pari ad € 64.965,55 secondo le disposizioni di cui all'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017;

Considerato che nella determinazione di costituzione del fondo decentrato si dà atto che:

- il totale del fondo disponibile è pari ad € 117.693,17 ottenuto dalla differenza tra l'importo di € 196.611,01 e l'importo di € 78.917,85 (importo pari alle quote escluse dal limite di cui all'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017) e pertanto rispetta il limite

del 2016 pari ad € 141.035,34;

- il Fondo per le risorse decentrate 2024, così come definito con la citata determinazione, consente di rispettare i vigenti limiti in tema di contenimento della spesa del personale, per quanto concerne la conformità all'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
- con la richiamata determinazione il fondo delle risorse decentrate disponibili relativamente all'anno 2024 è stato quantificato nell'ammontare complessivo disponibile di € 117.693,17 come dal prospetto di Costituzione del Fondo risorse decentrate – Anno 2024 allegato all'atto costitutivo;

Tenuto conto che:

1. il totale delle RISORSE STABILI è pari ad € 164.150,43 ed è così suddiviso:

Fondo consolidato 2017: € 141.035,34 (Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1);

€ 5.158,00 (Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. a);

€ 2.438,28 (Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. b)

€ 4.985,50 (Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022)

€ 3.293,72 (Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022)

€ 7.239,59 (Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022)

2. il totale delle RISORSE VARIABILI è pari ad € 32.460,58 ed è così suddiviso:

Risorse variabili soggette al limite: //

Risorse variabili non soggette al limite:

€ 30.000,00 (Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) per Incentivi per funzioni tecniche;

€ 2.460,58 (Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale.)

- Il totale complessivo del Fondo 2024 è quindi pari ad € 196.611,01;

In Sintesi:

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2024		
SOMME NON DISPONIBILI		€ 196.611,01
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 art. 14 CCNL 2022	differenziali di progressione economica corrisposti al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti	€ 31.235,34
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004	Indennità di comparto	€ 16.664,61
Art. 15 c. 3 CCNL 2022	Assegno ad personam riassorbibile relativo al differenziale economico in godimento superiore a seguito di nuovo inquadramento per progressione verticale	€ 1.017,90
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 67 c. 3 lett c) CCNL 2018	Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche, art. 113 D. Lgs 50/2016 e art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023	€ 30.000,00
RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE di cui RISORSE STABILI € 115.232,59 RISORSE VARIABILI € 2.460,58		€ 117.693,17

FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE ANNO 2024	€ 62.000,00
Risorse escluse dal limite art. 79, comma 3 CCNL 2020/2022 0,22% del monte salari anno 2018, con decorrenza 01/01/2022 quote di incremento del fondo delle P.O.	€ 665,67

proporzionale annualità 2020/2024	
	€ 62.665,67
Fondo Posizioni organizzative anno 2016	€ 64.965,55 (Limite rispettato)

Richiamata la deliberazione di Consiglio Comunale n. 32 del 31/08/2024 con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2024/2026 successivamente variato con deliberazione di C.C. n. 51 del 30/11/2024;

Atteso che il **Fondo miglioramento servizi - Altri servizi generali** - codice di bilancio 01.11-1.01.01.01.004 è previsto al cap. 6454 nell'importo di € **117.693,17**;

Dato atto che sul suddetto Fondo decentrato anno 2024 è stato acquisito il parere dell'Organo di Revisione contabile giusto verbale n. 20 del 26/11/2024, acquisito al prot. 24520 del 27/11/2024, ai sensi dell'art. 40-bis comma 1 del D. Lgs. n.165/2001;

Dato atto, altresì, che il Collegio ha dato atto che le risorse disponibili per la contrattazione ammontano ad € 117.693,17 di cui € 115.232,59 per risorse stabili ed € 2.460,58 per risorse variabili, attestando, quindi la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa del personale del Comune di Campofelice di Roccella per l'anno 2024, con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, ex art. 40-bis co 1 D. Lgs. 165/2001;

Considerato quanto stabilito dal punto 5.2 dell'Allegato 4/2 al D. Lgs. 118/2011 secondo il quale alla sottoscrizione della contrattazione integrativa si impegnano le obbligazioni relative al trattamento accessorio, imputandole contabilmente agli esercizi del bilancio di previsione in cui tali obbligazioni scadono o diventano esigibili. Alla fine dell'esercizio, nelle more della sottoscrizione della contrattazione integrativa, sulla base della formale delibera di costituzione del fondo, vista la certificazione dei revisori, le risorse destinate al finanziamento del fondo risultano definitivamente vincolate. Non potendo assumere l'impegno, le correlate economie di spesa confluiscono nella quota vincolata del risultato di amministrazione, immediatamente utilizzabili secondo la disciplina generale, anche nel

corso dell'esercizio provvisorio.

Visti:

- l'art. 67 del CCNL 21/05/2018 a norma del quale: *1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. 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. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi;*

- l'art. 79 del CCNL 16/11/2022 "Fondo risorse decentrate: costituzione";

Tenuto conto della:

1) Deliberazione n. 15/2018/PAR del 28 febbraio 2018 della Corte dei conti del Molise (si veda ex multis la delibera n. 386/2019 della Corte dei Conti Lombardia) la quale ha evidenziato come la corretta gestione del fondo comprende tre fasi obbligatorie e sequenziali e che solamente nel caso in cui nell'esercizio di riferimento siano adempiute correttamente tutte e tre le fasi, le risorse riferite al fondo potranno essere impegnate e liquidate:

- la prima fase consiste nell'individuazione in bilancio delle risorse;
- la seconda fase consiste nell'adozione dell'atto di costituzione del fondo che ha la funzione di costituire il vincolo contabile alle risorse e svolge una funzione ricognitiva in quanto è diretta a quantificare l'ammontare delle risorse. Tale atto deve essere formale e di competenza del dirigente e, inoltre, deve essere sottoposto a certificazione da parte dell'organo di revisione;

• la terza ed ultima fase consiste nella sottoscrizione del contratto decentrato annuale che, secondo i nuovi principi della competenza finanziaria potenziata, costituisce titolo idoneo al perfezionamento dell'obbligazione. Infatti, alla sottoscrizione della contrattazione integrativa si impegnano le obbligazioni relative al trattamento accessorio e premiante (registrazione), imputandole contabilmente agli esercizi del bilancio di previsione in cui tali obbligazioni scadono o diventano esigibili.

A parere del Collegio, solamente nel momento in cui si completa l'iter appena descritto l'ente può impegnare il fondo e può pagare secondo il principio della competenza potenziata (esigibilità). Quanto, poi, alla possibilità di considerare le somme riguardanti il fondo come residui da "trascinare" nella contrattazione degli anni successivi o, in alternativa, come economie di bilancio, la Sezione ricorda il principio per cui "nel caso di mancata costituzione del fondo nell'anno di riferimento, le economie di bilancio confluiscono nel risultato di amministrazione, vincolato per la sola quota del fondo obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale".

Ne consegue, pertanto, che la sola quota stabile del fondo, in quanto obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale, confluisce nell'avanzo vincolato e potrà essere spesa nell'anno successivo. Diversamente, le risorse variabili restano definitivamente acquisite al bilancio come economie di spesa.

Da ultimo, viene evidenziato come le risorse trasportate, ancorché di parte stabile, debbono essere qualificate, nel fondo degli anni successivi, come risorse a carattere strettamente variabile, con espresso divieto, quindi, di utilizzarle per finanziare impieghi fissi e continuativi.

2) La Deliberazione n. 30/2024 della Corte dei Conti Sezione Regionale Sicilia

Solo quando si completa l'intero iter, l'Ente può impegnare il fondo e può pagare secondo il principio della competenza potenziata (esigibilità) (cfr. Corte dei conti, Sez. controllo per il Molise, deliberazione n. 15/2018/PAR). La costituzione del fondo, difatti, è un atto unilaterale (determinazione a contrarre) che va adottato da parte del Dirigente prima possibile e si pone in termini di infungibilità rispetto alla successiva fase della contrattazione, momento in cui nasce il rapporto obbligatorio per l'Ente.

La costituzione del fondo, pur atto propedeutico ed essenziale, attribuisce, quindi, un provvisorio vincolo di destinazione alle somme (fisse e variabili) che si perfeziona solo in

seguito alla sottoscrizione della contrattazione integrativa, atto presupposto indefettibile, costituente titolo legittimante, che permette all'Ente di impegnare il fondo e poter pagare secondo il principio della competenza potenziata (esigibilità).

Proprio alla luce di tali considerazioni, precisa la Corte, va stigmatizzata la prassi della cosiddetta "contrattazione tardiva", ovvero quella che interviene nell'esercizio successivo a quello di riferimento (cfr. Corte dei conti, Sez. controllo per la Lombardia, deliberazione n. 53/2021/PAR).

Rilevato che la destinazione del Fondo 2024 tiene conto del CCNL 16/11/2022 e del CDI scaturente dal CCNL 16/11/2022, in via di approvazione in contrattazione decentrata; rimane salva, in ipotesi di mancata approvazione, la possibilità di applicare il CDI approvato nel 2019 per il periodo precedente, come da art. 8, comma 8 del CCNL 16/11/2022 a norma del quale: *8. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.*

Ritenuto dover provvedere in ordine alla destinazione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2024 con particolare riferimento agli indirizzi relativi alla performance;

Visto l'allegato "A" della Determinazione n. 299 del 21/10/2024- R.G. n. 866 del 23/10/2024;

Visto il prospetto dal quale si evince la seguente ipotesi di utilizzo del Fondo decentrato per il personale dipendente:

RIEPILOGO 2024

PROSPETTO INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO RISCHIO E FRONT OFFICE	€ 6.000,00
INDENNITA' RISCHIO	€ 1.500,00

INDENNITA' TURNO	€ 8.000,00
LAVORO FESTIVO	€ 1.000,00
MANEGGIO VALORI	€ 1.000,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA'	€ 18.000,00
NOC	€ 9.000,00
REPERIBILITA' POLIZIA MUNICIPALE	€ 4.500,00
REPERIBILITA' STATO CIVILE	€ 200,00
SERVIZIO ESTERNO	€ 2.000,00
PERFORMANCE	€ 66.493,17
SOMMANO	€ 117.693,17

Rilevato che la superiore piattaforma di destinazione del Fondo 2024 tiene conto del CCNL 16/11/2022 e che dell'approvando CCDI scaturente dal CCNL 16/11/2022, specificando che, in ipotesi di mancata approvazione, rimane salva la possibilità di applicare il CDI approvato nel 2019 per il periodo precedente, come da art. 8 comma 8 del CCNL 16/11/2022 a norma del quale ... *I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi;*

Dato Atto in particolare che:

1) L'indennità condizioni di lavoro è destinata a chi svolge l'attività in condizioni disagiate, esposte a rischio per la salute, implicanti il maneggio valori (art. 70 bis C.C.N.L. 21/05/2018 – da euro 1,00 a € 10,00/giorno; art. 84 bis CCNL 16/11/2022; Art. 21 CDI, Parte Normativa - Delibera di G.M. n. 54 del 09/05/2024);

2) I lavoratori esposti a rischio sono rappresentati dalle seguenti categorie di operatori interni ed esterni: Vigili, operai;

3) Indennità per maneggio valori. Tale indennità viene prevista per l'Economo comunale, per il personale dei Servizi demografici.

4) Indennità per servizio esterno (art. 56-quinquies – art.100 CCNL 16/11/2022 da € 1,00 ad € 15,00- art. 17 CDI Parte Normativa Delibera di G.M. n. 54 del 09/05/2024) Vigili, addetto al protocollo, messo notificatore;

5) Compensi per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022 C.C.N.L. 16/11/2022 – massimo € 3000 per il personale inquadrato da operatori a istruttori; fino ad € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari). L'assegnazione va effettuata sulla base di specifico provvedimento di assegnazione in via preventiva. La liquidazione segue alla valutazione del risultato e della performance.

L'art. 15 CDI prevede che l'ARAN in relazione all'istituto delle indennità per particolari responsabilità, di cui all'art. 17, comma 2, lett. f), CCNL del 1999 aveva affermato in via di principio che deve riguardare incarichi rilevanti con contenuti significativi e qualificanti e che non può quindi essere riconosciuta in base al profilo di appartenenza; l'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità deve essere attestato dal dirigente competente a consuntivo; anche con riferimento all'indennità in oggetto, si applica la regola fondamentale del ri-prorzionamento del trattamento economico, in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, sancita espressamente dall'art. 6, comma 9, CCNL del 14 settembre 2000.

Con riguardo all'istituto delle **specifiche responsabilità**, si evidenzia:

l'istituto è, oggi, disciplinato dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 ad oggetto "Indennità per specifiche responsabilità", secondo cui "1. *Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi...omissis*";

Trattasi di una indennità diretta a remunerare l'assunzione di particolari responsabilità da parte di personale delle aree degli Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di EQ (ovvero delle precedenti posizioni organizzative).

La specifica responsabilità può essere riconosciuta solo previa necessaria adozione di formale atto di conferimento dell'incarico, requisito indispensabile per il riconoscimento della relativa indennità, comportante l'assunzione diretta di una particolare responsabilità dell'attività lavorativa collegata ad un raggiungimento di un risultato.

L'adozione dell'atto di incarico è di competenza del responsabile/dirigente di appartenenza del dipendente, e dovrà specificare le funzioni ed i compiti per i quali viene assegnata la responsabilità con indicazione della decorrenza del conferimento.

L'attribuzione avviene secondo canoni di ragionevolezza e criteri di proporzionalità e graduazione, attraverso un raffronto della complessità e ampiezza dei contenuti e dell'incidenza sulle responsabilità connesse e sui risultati di performance attesi.

Si prevede la spesa di € 18.000,00

6) Indennità di funzione polizia municipale (art. 56 sexies C.C.N.L. 21/05/2018)

7) Performance

- 50% performance organizzativa

- 50% performance individuale

L'importo assegnato alla performance deve intendersi quale limite massimo risultante dalla differenza tra le risorse complessive e quelle da assegnare agli istituti obbligatori essendo evidente che l'indennità da performance deve necessariamente soggiacere alla valutazione dei competenti organi.

Va opportunamente, al riguardo, evidenziato che la performance si distingue in performance organizzativa e performance individuale.

La performance organizzativa guarda ai risultati conseguiti dall'organizzazione nel suo complesso (macrostruttura). La performance individuale è relativa all'apporto che ciascuna unità di personale è riuscita a dare alla struttura cui appartiene nella realizzazione degli obiettivi prefissati.

La rendicontazione dell'attività svolta da parte del personale è una delle innovazioni più significative scaturite dalle riforme normative sul pubblico impiego approfondite successivamente dalla c.d. riforma "*Brunetta*" trasfusa nel Decreto Legislativo n. 150/2009. I successivi sviluppi hanno ulteriormente ribadito l'importanza della rendicontazione e della valutazione.

In tale contesto, gli aspetti che rilevano sono l'assegnazione degli obiettivi e la valutazione

del risultato conseguito. La produttività non può quindi prescindere dalla valutazione e dalla ponderazione dell'attività svolta dal personale che ha partecipato alla realizzazione degli obiettivi.

Il riferimento da tenere in considerazione è da individuare nei documenti di programmazione del Comune e, in particolare, nel Bilancio, nel PEG e nel PDO 2023/2025.

Dato atto, infine, che la normativa di riferimento è il D. Lgs. 165/2001.

Art. 40, co. 3-bis il quale prevede che 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 e' 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.

Art. 45

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,)) e' 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 unita' organizzative o aree di responsabilita' in cui si articola l'amministrazione;

c) all'effettivo svolgimento di attivita' 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.

Il CCNL applicabile.

8) Il Fondo Straordinario è pari ad € 3.916,75.

Ciò posto, si dà atto:

il Fondo disponibile anno 2024 risultante dalla costituzione con determinazione n. n. 299 del 21/10/2024- R.G. n. 866 del 23/10/2024, secondo la previsione di bilancio è pari ad € € 117.693,17, di cui € 115.232,59 per risorse stabili ed € 2.460,58 per risorse variabili;

Li, 06dicembre 2024

**IL SEGRETARIO GENERALE
D.ssa Lucia Maniscalco**