



## **COMUNE DI BRESSANA BOTTARONE**

**Provincia di Pavia**

### **DETERMINAZIONE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE**

<b>N. 21</b>	<b>OGGETTO:</b>
<b>Data 22.10.2020</b>	<b>COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2020.</b>

L'anno duemilaventi, il giorno ventidue del mese di ottobre nel proprio ufficio.

#### **IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

##### **Premesso che:**

- con deliberazione della Giunta C.le n. 115 in data 17.09.2015, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Nuovo Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi – Parte I;
- con decreto Sindacale n. 13 del 22.06.2020, il Sindaco del Comune di Bressana Bottarone ha attribuito la responsabilità dell'organizzazione e gestione del personale al Segretario Comunale Bellomo Dott. Daniele;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 15 del 10.07.2020, esecutiva, è stato approvato il Bilancio di Previsione finanziario armonizzato per il triennio 2020-2022 (Art. 11 Dlgs. 118-2011) prevedente il presente intervento;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 43 del 10.07.2020, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto: "Approvazione del Piano esecutivo di gestione 2020 comprensivo degli obiettivi di gestione 2020" si autorizza il sottoscritto ad emettere determinazioni di impegno di spesa;

**Visto** il Bilancio di previsione 2020/2022 annualità 2020;

##### **Richiamati:**

- la legge 190/2012 – Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione;

- il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 – Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;
- il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 10 in data 29.01.2014 avente ad oggetto: “APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2014/2016 E PIANO TRIENNALE PER L'INTEGRITÀ E LA TRASPARENZA” ed il successivo aggiornamento per il triennio 2020-2021, approvato con delibera di Giunta C.le n. 4 in data 11.01.2020;
- il codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Bressana Bottarone approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 29.01.2014 (art. 53 comma 16 ter del D. Lgs. 165/2001 e art. 2 DPR 62/2013);

**Vista** la normativa in materia di conflitto di interessi:

- art 6 bis legge 241/90: “Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale”;
- art. 6 DPR 62/2013: “Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici”;
- art 7 DPR 62/2013: “Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.”;

**Atteso** che il sottoscritto responsabile, relativamente al presente procedimento, non si trova in conflitto di interessi, neanche potenziale;

**Dato atto che:**

- il D.Lgs. 165/2001 impone a tutte le amministrazioni la costituzione del fondo per le risorse decentrate, il quale rappresenta il presupposto per l'erogazione del salario accessorio ai dipendenti;
- la costituzione del fondo per le risorse decentrate è un atto di natura gestionale;
- le risorse destinate a incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Fondo risorse decentrate) sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative vigenti, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente nonché dei nuovi servizi o dei processi di riorganizzazione finalizzati a un accrescimento di quelli esistenti che si intendono attivare nel corso dell'anno;
- le modalità di determinazione delle risorse in oggetto sono attualmente regolate dagli artt. 67 e 68 del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 e risultano suddivise in:

- RISORSE STABILI, costituite da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, c. 2, CCNL 22.1.2004, relative all'anno 2019, come certificate dal collegio dei revisori;
- RISORSE VARIABILI, che hanno validità esclusivamente per l'anno in cui sono definite e messe a disposizione del Fondo risorse decentrate;
- la disciplina specifica delle diverse voci che alimentano il predetto Fondo è contenuta nell'art. 67 del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018;

**Vista** la deliberazione della sezione regionale di controllo per il Molise della Corte dei conti n. 15/2018, depositata lo scorso 28 febbraio 2018, che ribadisce quanto segue:

- “La giurisprudenza contabile ha evidenziato che, in relazione alle risorse decentrate, il principio contabile stabilisce che 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 (cfr. Sezione Controllo per il Molise, deliberazione n. 218/2015/PAR e Sezione controllo Veneto delibera n. 263/2016).
- La prima fase consiste nell'individuazione in bilancio delle risorse. A tale proposito si evidenzia che a finanziare il “Fondo” contribuiscono le risorse stabili così definite in quanto sono risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (le principali fonti di alimentazione delle risorse stabili sono gli incrementi fissati dai CCNL) e le risorse variabili che, a differenza delle prime, hanno valenza annuale (tali risorse sono finanziate di anno in anno dall'ente sulla base di una valutazione delle proprie capacità di bilancio).
- 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, come già sopra chiarito deve essere formale e di competenza del dirigente e, inoltre, deve essere sottoposto a certificazione da parte dell'organo di revisione.
- La 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.”

**Considerato** che la costituzione del fondo per le risorse decentrate costituisce materia di competenza dell'Ente in quanto sottratta alla contrattazione collettiva decentrata integrativa e che, in riferimento alle relazioni sindacali, è prevista esclusivamente l'informazione ai soggetti sindacali prima dell'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa;

**Visto** l'art. 40, c. 3-quinquies, D.Lgs. n. 165/2001, il quale stabilisce che gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa *“nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;

**Richiamata** la deliberazione di Giunta comunale n. 66 in data 05.10.2020, recante linee di indirizzo per la delegazione di parte pubblica, in ordine alla costituzione e utilizzo del fondo 2020;

**Tenuto conto** delle disposizioni di cui all'art. 23 – comma 2 – del D.Lg.vo n. 75/2017 che così recita:

*“Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell’azione amministrativa, assicurando al contempo l’invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l’ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l’anno 2016. ...”*

e che, questo Ente rispetta la disposizione suddetta;

**Preso atto**, dunque, che ai sensi della disposizione sopra citata, l’importo complessivo del trattamento accessorio non può essere superiore a quello dell’anno 2016, senza alcuna verifica da effettuare sulla riduzione del personale in servizio;

**Considerato** che le riduzioni al trattamento accessorio, effettuate ai sensi dell’art. 9, c. 2-bis, D.L. 78/2010 ed art. 1, c. 236, L. 208/2015, si intendono consolidate ai fini del rispetto del vigente limite dell’anno 2016 e che il trattamento accessorio dell’anno 2016 costituisce la base di riferimento ai fini della costituzione del fondo del salario accessorio per l’anno 2020;

**Accertato** che il fondo per le politiche di sviluppo del personale e della produttività per l’anno 2016 era stato così quantificato:

Risorse stabili	€ 58.501,16
Risorse variabili	<u>€ 14.991,19</u>
Totale	€ 73.492,35;

**Dato atto** che l’art. 68, c. 1, CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018, contempla la possibilità di portare in aumento delle risorse dell’anno successivo, eventuali risorse residue non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile;

**Accertato** quindi che il fondo per le politiche di sviluppo del personale e della produttività per l’anno 2016 risulta così quantificato:

Risorse stabili	€ 59.262,80
Risorse variabili	<u>€ 14.991,19</u>
Totale	€ 74.253,99;

**Evidenziato** che le economie dell’anno 2019 da riportare sul 2020 sono quantificabili in € 1.592,42;

**Rilevato**, pertanto, che si è provveduto alla costituzione del Fondo risorse decentrate per l’anno 2020, tenendo conto di tutto quanto precede, nonché della possibilità di integrare le sole risorse variabili con i proventi di cui all’art. 113 del D. Lgs 50/2016, nonché quelli di cui all’art. 1, comma 1091, della legge n. 145 del 30 dicembre 2018;

**Appurato** che, come si evince dal prospetto allegato quale parte integrante e sostanziale della presente determinazione, che il Fondo costituito per l’anno 2020 rispetta i limiti imposti dalla normativa, fatte salve le integrazioni sopra citate;

**Considerato** che il Comune nell’anno 2019 ha rispettato il tetto della spesa di personale con riferimento al dato medio del triennio 2011/2013, e che gli stanziamenti sul bilancio 2020 approvato sono avvenuti nel rispetto del medesimo limite di spesa;

**Dato atto** che non vi sono ulteriori condizioni per poter integrare le somme stabili del fondo, mentre, come precedentemente evidenziato, tra le risorse variabili sono state inserite quelle previste dall'art. 15, c. 1, lett. k del CCNL 1999 (incentivi tecnici);

**Dato atto** che prima della sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo si provvederà agli adempimenti previsti dall'art. 40-bis, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001 ad oggetto "*Controlli in materia di contrattazione integrativa*";

**Ritenuto**, in base a tutto quanto sopra specificato, di procedere alla quantificazione del fondo risorse decentrate per l'anno 2020, nell'ammontare complessivo pari ad € 64.976,89 come da prospetto "*Fondo risorse decentrate - anno 2020*", allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale (ALL. A);

**Richiamata** la deliberazione n. 26/SEZAUT/2014/QMIG della Sezione Autonomie della Corte dei conti, che ritiene che nel concetto di "trattamento accessorio" oggetto di eventuale decurtazione si debbano includere tutti i trattamenti di natura accessoria anche se finanziati con somme di bilancio, come ad esempio la retribuzione dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa negli enti senza la dirigenza;

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

**Dato atto** che i compensi la cui spesa è finanziata dal fondo delle risorse decentrate stabili, quali la progressione economica orizzontale, l'indennità di comparto, l'indennità per specifiche responsabilità, l'indennità servizio esterno e condizioni di lavoro cat. A, B e C, vengono erogati ai dipendenti mensilmente, con gli stipendi;

**Visto** l'allegato parere preventivo del Revisore dei conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio;

**Dato atto** che la presente determinazione sarà trasmessa alle OO.SS. e alle R.S.U., ai sensi dell'art. 5, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001;

**Ricordato** che l'ente potrà, in ogni momento, procedere a rideterminare l'importo del fondo del salario accessorio nel corso dell'anno, anche alla luce di eventuali mutamenti legislativi o situazioni che giustifichino la revisione degli importi qui riepilogati;

**Visto** il D.Lgs. n. 267/2000;

**Visto** il D.Lgs. n. 165/2001;

**Visto** lo statuto comunale;

**Visto** il regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

**Visto** il CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018;

## **DETERMINA**

- 1) **Di costituire**, ai sensi degli artt. 67 e 68 del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018, il Fondo risorse decentrate per l'anno 2020, dando atto del rispetto di quanto previsto all'art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017 (ALL. A);

- 2) **Di dare atto** che la costituzione del Fondo per l'anno 2020 potrà essere suscettibile di rideterminazione e aggiornamenti alla luce di future novità normative, circolari interpretative, e/o nuove disposizioni contrattuali;
- 3) **Di attestare** che il finanziamento relativo al Fondo risorse decentrate per l'anno 2020 trova copertura negli appositi capitoli del bilancio 2020 relativi alla spesa del personale;
- 4) **Di trasmettere** il presente atto alle OO.SS. ed alle R.S.U., ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 8, comma 3, CCNL 21.05.2018;
- 5) **Di pubblicare** il presente provvedimento nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" sul sito istituzionale dell'Ente ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D.Lgs. 33/2013;
- 6) **Di esprimere**, ai sensi dell'art. 147 bis del TUEL, parere di regolarità tecnica e correttezza amministrativa del presente provvedimento.

## **IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

BELLOMO DANIELE