

**DETERMINAZIONE N. 359 DEL 29/04/2024**

**SETTORE/SERVIZIO AUTONOMO 3 - RISORSE ECONOMICHE, UMANE E DIGITALI**

Oggetto:

**Costituzione provvisoria del fondo risorse decentrate anno 2024.**

Responsabile del procedimento: **FIASCHI LUCIA**

Responsabile del provvedimento: **NUCCI NICCOLO'**

*"Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa"*

Allegati n.: **1**

Elenco:

- 1 Allegato A: Costituzione provvisoria fondo 2024**

Classificazione ai fini della trasparenza

**Atto per stipula di accordi**

---

**PARERI ED ATTESTAZIONI**

Il Responsabile del Servizio Finanziario, visto l'art. 183 del D.Lgs. 267/2000 e l'art. 50 del vigente Regolamento di contabilità, appone il visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria, conferendo esecutività al presente atto.

Il Direttore del Servizio Finanziario

( Dott. Niccolò Nucci )

*"Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa"*

---

*La presente determinazione è pubblicata all'albo pretorio on line nei termini e modi di legge.*



**IL DIRIGENTE DEL SETTORE 3**  
**“RISORSE FINANZIARIE, UMANE E DIGITALI”**  
ai sensi del decreto sindacale n. 22 del 29 dicembre 2023

RICHIAMATI i seguenti atti:

- la deliberazione del Commissario straordinario con i poteri del Consiglio Comunale n. 18 del 27/04/2023 con la quale è stato approvato il rendiconto della gestione - esercizio 2022;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 117 del 5 dicembre 2023 con la quale è stata rivista la struttura complessiva dell'Ente come risultante dagli allegati parte integrante dell'atto in parola, indicando la decorrenza della nuova organizzazione a far data dal 1 gennaio 2024;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 100 del 28/12/2023 con cui è stato approvato l'aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2024/2026 già deliberato con propria deliberazione n. 30 del 14/09/2023 nonché l'aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2024/2026 di cui alla deliberazione n. 53 del 29/02/2024;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 101 del 28/12/2023 che ha approvato il Bilancio di Previsione 2024/2026;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 09/01/2024 con cui è stato approvato il Piano Esecutivo di gestione 2024/2026;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 27/03/2024 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026;

PRESO ATTO del disposto dell'art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017: *“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'art. 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'art. 1, comma 236 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016”;*

EVIDENZIATO che, per quanto riguarda le risorse variabili, l'art. 23 del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75, stabilisce al comma 3 che: *“fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le regioni e gli enti locali [...] possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile”;*

ATTESO che si rende necessario provvedere alla determinazione delle risorse stabili del fondo per l'anno 2024 e quindi, previa adozione di specifico atto di indirizzo da parte della Giunta Comunale, delle eventuali risorse variabili, al fine di consentire la puntuale liquidazione mensile, al personale avente diritto, degli istituti del salario accessorio previsti dal C.C.N.L. attualmente in vigore e dall'accordo integrativo decentrato;

VISTO il CCNL sottoscritto in data 16 novembre 2022, ed in particolare l'art. 79, commi 1 e 2 ai sensi del quale:



*“1. La parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente dalle seguenti risorse:*

- a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lett. a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018;*
- b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31 dicembre 2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1° gennaio 2021, si applica quanto previsto al comma 5;*
- c) risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;*
- d) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) 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 i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.*

*1-bis. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.*

*2. Gli enti possono altresì destinare al Fondo le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno:*

- a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 2015-2018;*
- b) un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;*
- c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del presente CCNL; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D.Lgs. n. 219/2016;*
- d) delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1° aprile 1999;*

*VISTO l'art. 80, comma 1 e 2 del CCNL sottoscritto in data 16 novembre 2022, riguardante l'utilizzo del Fondo risorse decentrate, in base al quale:*

*“1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3, lett. b), e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del*



6.07.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14 settembre 2000;
- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL del 21 maggio 2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21 maggio 2018;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21 maggio 2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14 settembre 2000;
- i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21 maggio 2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
- j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.

EVIDENZIATO che l'art. 78, del CCNL 16 novembre 2022 prevede che:

“3. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 13, comma 1 (Norme di prima applicazione), il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione secondo la Tabella B di Trasposizione tra vecchio e nuovo inquadramento, con attribuzione, in prima applicazione:

- a) degli stipendi tabellari della nuova area di destinazione in base a quanto stabilito al comma 1;
- b) del valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21 maggio 2018, mantenuto a titolo di “differenziale stipendiale”;

4. Il “differenziale stipendiale” di cui al comma 3, lett. b) non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori “differenziali stipendiali” di cui all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) del presente CCNL che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.

5. Con la stessa decorrenza di cui al comma 3, cessano di essere corrisposte le posizioni economiche previste nell'ambito del previgente sistema di classificazione professionale;

PRESO ATTO che il fondo deve essere integrato con le risorse connesse all'applicazione dell'art. 78 di cui sopra relativamente sia al mantenimento delle P.E.O. ante CCNL 2019-2021 (vedasi anche art. 80, comma 1, del CCNL 2019-2021) sia all'attribuzione degli ulteriori “differenziali stipendiali” di cui all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) del CCNL 2019-2021;

RICORDATE, innanzitutto, le regole contabili, in merito alla costituzione del fondo:

- mancata costituzione del fondo - I principi contabili al punto 5.2., lett. a) dell'allegato n. 4/2 al



D.Lgs. 118/2011 stabiliscono che: *“in 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”*;

- costituzione ufficiale del fondo, senza contrattazione entro il 31 dicembre - La norma prevede che: *“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”*;
- costituzione ufficiale del fondo e contrattazione definitiva del fondo entro il 31 dicembre - si aggiornano le condizioni di esigibilità delle prestazioni e le somme non esigibili sono imputate al Fondo pluriennale vincolato (FPV);

VISTO l’art. 33 del D.L. 34/2019 (cosiddetto “Decreto Crescita”) che, al comma 2, testualmente recita: *“2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell’anno precedente a quello in cui viene prevista l’assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro dell’interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, e le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell’anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all’art. 23, co. 2 del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l’invarianza del valore medio pro-capite, riferito all’anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”*;

TENUTO CONTO che tale novità normativa, relativamente al limite del fondo per la contrattazione integrativa, va letta in stretta connessione alla prima parte del comma 2 dello stesso art. 33 del D.L. 34/2019, che ha modificato radicalmente il sistema di calcolo delle facoltà assunzionali degli Enti locali, prevedendo la possibilità di assunzioni oltre il tradizionale “turn over” dei dipendenti cessati dal servizio gli anni precedenti, per gli Enti che si collocheranno al di sotto degli specifici “valori soglia” previsti dall’adottando D.P.C.M. del 17 marzo 2020, adottato d’intesa con la Conferenza Stato-Regioni-Autonomie Locali, e l’obbligo di procedere ad un piano di rientro graduale al di sotto di tali valori soglia, che dovrebbe concludersi entro il 2025, per gli Enti che si collocheranno sopra i parametri previsti dallo stesso D.P.C.M.;



PRESO ATTO che con la pubblicazione del D.P.C.M. del 17 marzo 2020 sono stati individuati i valori soglia di spesa per il personale, differenziati per fascia demografica, calcolati come rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Il decreto individua inoltre le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i Comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

VISTI i documenti protocollo RGS n. 179877 del 1° settembre 2020 e RGS n. 12454/2021 relativi ai chiarimenti forniti dalla Ragioneria Generale dello Stato alla richiesta formulata dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome di conoscere le modalità di applicazione dell'art. 23, co. 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, laddove prevede che il limite del trattamento accessorio è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite riferito all'anno 2018. Il parere è rivolto agli enti destinatari delle norme ivi richiamate (Aziende del Servizio Sanitario Nazionale richiamate dall'art. 11, comma 1 del D.L. n. 35/2019, Regioni, Comuni, Province e Città Metropolitane richiamate dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019);

DATO ATTO che questo Ente verificherà il non superamento dei valori soglia previsti dal D.P.C.M. del 11 dicembre 2019, per cui, in tal caso, potrà aumentare la consistenza del fondo per le risorse decentrate, oltre il limite massimo previsto dal D.Lgs. 75/2017;

EVIDENZIATO, pertanto, che il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, co. 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018;

VISTO il disposto dell'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75: *"... 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'art. 1, co. 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016..."*;

PRESO ATTO che, una volta costituito il fondo 2024, il primo limite da controllare è che lo stesso fondo 2024 non superi il fondo 2016, facendo il raffronto fra risorse stabili e variabili non neutre;

EVIDENZIATO che:

- verrà individuato il personale in servizio al 31 dicembre 2018 ed il personale in servizio ipotetico al 31 dicembre 2024;
- verrà individuato il valore del fondo risorse decentrate anno 2018 (risorse stabili e variabili non neutre) al fine di individuare il valore medio pro-capite del fondo per la contrattazione collettiva 2018 che sarà determinato dal rapporto tra il valore del fondo 2018 ed il personale in servizio al 31 dicembre 2018;
- non saranno considerate in tale conteggio le risorse utilizzate per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa in quanto soggette ad un limite a sé stante rispetto al valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa (la norma infatti testualmente recita: *"... 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"*);
- il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, co. 2 del D.lgs 25 maggio 2017, n. 75 deve essere rispettato separatamente per il fondo dipendenti e per il fondo dirigenti;



- scatta la possibilità di adeguamento del fondo 2024 unicamente per i posti aggiuntivi a tempo indeterminato che si vanno a coprire nel 2023 e non per quei posti che erano coperti nel 2018 successivamente vacanti e poi nuovamente coperti;
- il valore aggiuntivo è applicato al differenziale positivo fra i dipendenti in servizio al 31 dicembre 2024 e quelli al 31 dicembre 2018;

RITENUTO pertanto che occorre procedere alla costituzione iniziale del fondo 2024 secondo quanto stabilito dalle disposizioni contrattuali richiamate, sia per la parte stabile che per la parte variabile, evidenziando per quest'ultima la necessità di un ulteriore aggiornamento per le parti ad oggi non ancora quantificate in modo definitivo;

DATO ATTO, inoltre:

- che con apposita deliberazione la Giunta Comunale provvederà a fornire specifici indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica circa la disponibilità e la destinazione di eventuali risorse aggiuntive variabili ai sensi e nel rispetto dell'articolo 40, comma 3-quinquies del D.Lgs. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- che con riferimento alle risorse di cui al precedente periodo dovrà essere rispettato il limite previsto dal più volte richiamato articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 e successive modifiche ed integrazioni, fatta salva l'applicazione di quanto stabilito dall'articolo 33, comma 2 del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni in L. 58/2019;
- che alla data del 31.12.2023 il personale in servizio calcolato secondo le indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato risulta numericamente superiore a quello in servizio alla data del 31.12.2018 e pertanto occorre dare applicazione a quanto stabilito dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 procedendo all'integrazione del fondo di una somma corrispondente al trattamento accessorio medio riferito a n. 25 unità;

PRECISATO che l'Ente potrà, in ogni momento, procedere a riquantificare il fondo del salario accessorio nel corso dell'anno, anche alla luce di eventuali mutamenti legislativi o situazioni che giustificano la revisione di quanto attualmente costituito, nonché eventuali novità contrattuali;

VISTI i conteggi indicati nell'allegata tabella A che forma parte integrante e sostanziale del presente atto;

DATO ATTO, inoltre, che:

- il fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato ammonta ad euro 224.468,41, fatte salve eventuali integrazioni derivanti dagli incrementi previsti dal CCNL 16/11/2022 che prendono come base di calcolo il monte salari che, pertanto, potrebbero essere ripartiti in misura proporzionale fra dipendenti e titolari di posizione organizzativa;
- il fondo per il lavoro straordinario ammonta ad euro 78.072,46;

VERIFICATO che non sussistono conflitti di interesse derivanti dall'adozione del presente provvedimento, anche potenziale, ai sensi dell'articolo 6-bis della Legge 241/1990 nonché dell'articolo 7 del D.P.R. n. 62/2013 e del vigente art. 7 del codice di comportamento del Comune di Campi Bisenzio;

VISTI:

- la legge n. 241 del 07/08/1990 e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. n. 267/2000, in particolare l'art. 107, in merito a funzioni e responsabilità della dirigenza e l'art. 147-bis, comma 1, relativamente al controllo della regolarità amministrativa e contabile;
- il D.Lgs. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- il D.Lgs. n. 118 del 23/11/2011 e successive modifiche ed integrazioni, nonché il principio contabile applicato alla competenza finanziaria (allegato 4/2);



- le vigenti disposizioni contrattuali con particolare riferimento al CCNL, comparto Funzioni Locali, del 16/11/2022;
- l'art. 54 dello Statuto Comunale;
- il Regolamento comunale per la disciplina dei controlli interni;
- il Regolamento comunale sull'ordinamento dei servizi e degli uffici;
- il Regolamento comunale di contabilità;

## D E T E R M I N A

precisando che le premesse e la parte narrativa formano parte integrante ed essenziale della presente determinazione,

1. di procedere alla costituzione provvisoria del fondo delle risorse decentrate del personale non dirigente per l'anno 2024 parte stabile e, limitatamente alle parti attualmente conosciute, parte variabile, secondo quanto riportato nella tabella A) allegata alla presente determinazione, quale parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che le risorse quantificate con il presente atto risultano stanziare ed impegnate al capitolo 201001 del Bilancio di previsione 2024/2026 e ai capitoli 201002 e 201004 per quanto riguarda rispettivamente gli oneri riflessi e l'IRAP;
3. di confermare l'ammontare del fondo per il lavoro straordinario corrispondente ad euro 78.072,46 e di confermare, al momento, l'ammontare del fondo da destinare alle attuali Posizioni Organizzative e dal 1 aprile 2023 Elevate Qualificazioni in euro 224.468,41, fatta salva la possibilità di incrementare lo stesso con le risorse introdotte dal CCNL 16/11/2022 e che vedono come base di calcolo il monte salari del personale dipendente;
4. di rinviare a successivo atto l'eventuale rideterminazione del fondo, qualora siano introdotte novità normative e/o contrattuali, nonché per la corretta quantificazione delle risorse derivanti da somme non spese della parte stabile afferenti al fondo 2023, relativi importi residui del fondo lavoro straordinario anno 2023, elementi ad oggi non ancora quantificabili;
5. di dare atto che, alla data odierna, risultano quantificate solo parzialmente le risorse derivanti da specifiche disposizioni normative che saranno ulteriormente richieste e sollecitate ai settori interessati;
6. di dare atto che gli importi, come determinati con il presente provvedimento, rispettano i limiti di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017 e rispettano i vincoli stabiliti dalle altre norme in materia di personale;
7. di dare informazione del presente atto alle OO.SS. ed alle R.S.U., ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 anche ai fini dell'apertura delle trattative per la successiva sottoscrizione del contratto decentrato, tenendo conto che non sono soggetti a contrattazione gli istituti contrattuali di natura fondamentale o fissa e continuativa, quali: le progressioni economiche orizzontali storiche; le indennità di comparto; le indennità per le educatrici ed insegnanti, come richiamati in premessa;
8. di procedere alla trasmissione del presente atto al collegio dei revisori per l'acquisizione del relativo parere in ordine alla corretta costituzione dello stesso;
9. di dare atto che, successivamente all'approvazione della deliberazione della Giunta Comunale indicante l'ammontare e la destinazione delle risorse variabili ai sensi dell'art. 40, comma 3-





*quinquies*, D.Lgs. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, si procederà alla costituzione definitiva del “Fondo risorse decentrate del personale non dirigente, anno 2024”, comprensivo delle parti ad oggi non quantificate;

10. di procedere alla pubblicazione del presente provvedimento di costituzione del fondo per l'anno 2023 sul sito istituzionale dell'ente nella sezione amministrazione trasparente – personale – contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii., nonché all'Albo pretorio dell'ente al fine di assolvere gli obblighi previsti dal citato d.lgs n. 33/2013 e s.m.i.;
11. di individuare lo Specialista in attività amministrative e/o contabili, Lucia Fiaschi, quale responsabile del procedimento, ai sensi e per gli effetti della Legge 241/1990 e s.m.i..

Il Dirigente del Settore 3  
Dott. Niccolo' Nucci

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. n. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.