

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA COSTITUZIONE
DEL FONDO DEL PERSONALE DEI LIVELLI ANNO 2022 REDAZIONE AI SENSI
DELL'ART. 40 COMMA 3- SEXIES D.L.GS. 165/2001

(Modello obbligatorio-Circolare della ragioneria generale dello stato del 19/07/2012 n. 25, nonchè degli aggiornamenti effettuati dalla RGS)

Premessa

Il dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40 del decreto legislativo n. 165/2001, di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo "schema standard di relazione tecnico-finanziaria" e lo "schema standard di relazione illustrativa" quali allegati alla circolare n. 25 del 19/07/2012, tali schemi sono stati aggiornati dalla RGS nel corso dell'anno 2013. Gli schemi hanno natura obbligatoria nelle diverse sezioni in cui sono suddivisi e pertanto la costituzione e l'utilizzo delle risorse decentrate del Comune per l'anno 2022 sono state redatte dal Responsabile dei servizi del personale ai fini della coerenza con il Bilancio, secondo i citati modelli standard. Tali schemi saranno pubblicati in modo permanente, ai sensi dell'art. 40-bis comma 4 D. lgs. 165/01, sul sito istituzionale dell'Ente.

Per quanto riguarda la costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 è necessario effettuare le seguenti precisazioni:

- il d.lgs 75/2017 a innovato, in diversi punti la costituzione del fondo delle risorse decentrate e precisamente:
 - ai sensi dell'art. 23, comma 2, il salario accessorio non diminuisce più in relazione al personale ma lo stesso non potrà superare l'importo complessivo dell'anno 2016;
 - il limite del salario accessorio del 2016 può essere incrementato della componente variabile da parte degli enti che sono stati oggetto di sfioramento del patto di stabilità nell'anno 2015, i quali avrebbero dovuto escludere nel 2016 la componente del salario accessorio aggiuntiva (art.15, comma 2 e comma 5), con possibilità di recuperare le citate risorse qualora inserite nell'anno 2015;
- il D.L. n. 34/2019 all'art. 33, comma 2 ha previsto la conversione del salario pro capite del fondo integrativo 2018 rispetto al personale presente al 31/12/2018, con possibilità di aumento in ragione dell'incremento medio del personale senza che la citata maggiorazione possa incidere nei limiti di cui all'art. 23, comma 2, del d. lgs. 75/2017;

In data 16/11/2022 è stato sottoscritto il CCNL 2019-2021 del comparto Funzioni Locali con valore giuridico a partire dal giorno successivo, i punti fondamentali del nuovo contratto sono stati i seguenti:

Le indicazioni della legge di bilancio 2022 e del contratto 2019- 2021

La legge di bilancio per il 2022 (commi 604 e 612 della legge 234/2021), ha fatto seguito a quanto definito sia dal citato Patto dell'Innovazione del Lavoro Pubblico e la coesione sociale, sia dall'art. 3 del D.L. 80/2021 (legge 113/2021), di modifica dell'art. 52, co. 1- bis, del D.Lgs. 165/2001, con cui sono stati indicati i requisiti minimi di base dei nuovi sistemi di classificazione professionale, le procedure per le progressioni tra le aree, nonchè la possibilità di superare i limiti di spesa relativi al trattamento economico accessorio.

Nell'ambito delle risorse complessive previste e risorse occorrenti per il rinnovo del comparto Funzioni locali sulla base della quantificazione effettuata dai comitati di settore.

Le risorse complessive previste sono state destinate all'incremento degli stipendi tabellari, al conglobamento nello stipendio tabellare dell'elemento paraquativo, all'attribuzione di un valore

tabellare iniziale più elevato per l'Area degli operatori, all'incremento del Fondo risorse decentrate, agli effetti indiretti del conglobamento dell'elemento perequativo nella voce stipendio, all'incremento dell'indennità professionale percepita dal personale educativo, docente ed insegnante, all'incremento delle indennità di vigilanza percepite dalla polizia locale, nonché alla copertura degli oneri derivanti dalle assenze per malattia e congedi parentali.

Gli incrementi sugli stipendi tabellari (art.76 commi 1 e 2) sono previsti in tre tranches per i tre anni, ognuna con decorrenza dal primo giorno dell'anno e sono comprensivi della "indennità di vacanza contrattuale" (IVC), erogata in applicazione dell'art. 47-bis, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001 nello stipendio è, altresì, conglobato l'elemento perequativo (art.76, comma 3), a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione dell'accordo.

In raccordo con il nuovo sistema di classificazione, operativo dal 01/04/2023, il contratto delle Funzioni Locali 2019-2021 introduce un nuovo elemento nella struttura della retribuzione del personale del comparto, denominato " differenziale stipendiale" (art.78, comma 3), legato alla carriera economica individuale, destinato ad incrementarsi nel tempo (in numero massimo e predefinito) e che, in sede di prima applicazione, sarà costituito da un assegno "ad personam" finalizzato a riconoscere il differenziale retributivo stipendiale spettante al personale in servizio alla data del passaggio dal vecchio al nuovo sistema di classificazione. Il valore da riconoscere a titolo di differenziale economico di professionalità in prima applicazione corrisponde al valore complessivo delle posizioni economiche maturate prima della data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione.

Tra le finalizzazioni contrattuali vi sono quelle legate all'incremento del "Fondo risorse decentrate" (art. 79, comma 1 lett. b), definito in misura pari a 84,50 euro su base annua e in misura proporzionalmente più contenuta. la copertura dei costi connessi ai seguenti Istituti:

- 1) aumento del valore delle indennità di vigilanza riconosciuta al personale della Polizia Locale (art.99, comma1);
- 2) effetti del conglobamento dell'elemento perequativo sul trattamento economico in caso di malattia, in ragione del fatto che sulle giornate di assenza non verranno più applicate le trattenute relative ai trattamenti economici accessori;
- 3) Incremento dell'indennità professionali (art. 94, comma 2), relative al personale educativo, docente ed insegnante;
- 4) applicazione dell'art. 48 comma 11, che ha ridotto da 15 a 10 giorni il periodo di malattia durante il quale non compete il trattamento accessorio, con particolare riferimento a quello fisso e ricorrente;
- 5) ampliamento del perimetro di applicazione della disciplina sulle patologie gravi richiedenti terapie salvavita (art. 50, commi 1 e 3);
- 6) maggiori trattamenti retributivi derivanti dalla clausa dei parti plurimi;

E' stata, inoltre, prevista la facoltà di inserire dal 2024 un incremento ulteriore della parte variabile del Fondo risorse decentrate (art. 79, comma 3), pari ad un massimo dello 0,22 % del monte salari 2018, oltre poter finanziare le progressioni tra le aree in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale (art. 13, comma 8), con risorse pari ad un massimo dello 0,55 % del monte salari 2018.

Infine, in merito ad altri istituti economici definiti dal contratto, vi rientrano la copertura assicurativa e al patrocinio legale, rispettivamente previsti dagli artt. 58 e 59.

Le nuove risorse fisse

In merito alla parte stabile dovranno essere inserite le seguenti risorse economiche:

- a) risorse de CCNL 2016-2018 di cui all'art.67, comma 1 (importo consolidato relativo all'anno 2017 certificate dai revisori dei conti e comma 2, lett.a) (€ 83,20 per le unità di personale destinatarie del CCNL 2016-2018 in servizio alla data del 31/12/2015); lettera b) (differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 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 a decorrere dalla medesima data); lettera c) (retribuzioni individuali di anzianità e assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio nell'anno precedente, compresa la quota di tredicesima mensilità); lettera d), lettera e) (trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni); lettera f) (per le sole regioni: riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza); lettera g) (stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario);
- b) € 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018;
- c) 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) 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;

Ai sensi dell'art. 79, comma1-bis del CCNL 2019-2021 alla data del 01/04/2023 confluiscono nell'importo consolidato le risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 destinato al pagamento dei profili professionali assunzioni in B3 e D3.

Le risorse variabili

Le risorse variabili sono state suddivise tra quelle escluse dal limite dell'incremento dei fondi previste dall'art. 23, comma 2, D.lgs. 75/2017 e le risorse escluse. In merito alle componenti escluse dal fondo, possono essere confermate anche per l'anno 2022 le esclusioni dai limiti del salario accessorio indicate dai giudici contabili che dalle circolari del MEF, nonché quelle stabilite per gli incentivi tecnici ed gli incentivi tributari inseriti al comma 1091 dell'art. unico della legge di bilancio 2019. Le risorse escluse sono, pertanto, le seguenti:

- a) compensi agli avvocati civili sia per le cause vinte sia per compensi riservati da terzi sia in caso di spese compensate;
- b) gli incentivi tecnici disciplinate dall'art. 113 del D.lgs. 50/2016, nonché gli incentivi da condono edilizio;
- c) i piani da razionalizzazione della spesa di cui all'art. 16, comma 4, D.L. 98/2011, con possibilità prevista dalla normativa di destinare il risparmio ottenuto in quota parte ai fondi decentrati (nel limite dell'importo massimo del 50% delle economie realizzate);
- Sul punto la Corte dei Conti, sezione Regionale di Controllo per l'Emilia Romagna con la deliberazione 12/09/2017 n. 136, ha precisato che gli stessi potranno essere considerati esclusi dal limite del salario accessorio qualora:
- 1) gli eventuali risparmi conseguiti dai piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di cui all'art. 16 commi 4 e 5, del D.L. 06 luglio 2011, n. 98, si tramutino in specifiche iniziative volte al raggiungimento di puntuali obiettivi di incremento della produttività individuale del personale interno all'amministrazione da realizzare mediante il diretto coinvolgimento delle unità lavorative in mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro (secondo le indicazioni contenute nella deliberazione n. 34/2016 della Sezione delle Autonomie);
 - 2) l'ente attribuisca tale risorse, solo qualora abbia previsto eventuali "mansioni suppletive rispetto

- agli ordinari carichi di lavoro" spettanti al personale dipendente cui le citate risorse potranno essere destinate;
- d) incentivi tributari sulla base del maggior accertamento ed incasso sui tributi IMU e TARI, solo qualora i documenti contabili siano stati approvati nei termini previsti dalla legislazione e gli accertamenti di tali tributi non siano stati affidati ad un concessionario;
 - e) gli importi versati da terzi (es. sponsorizzazioni, convenzioni, censimento Istat) non ordinariamente previsti;
 - f) le economie dei fondi non distribuite negli anni precedenti discendenti da risparmi della componente fissa;
 - g) economia dei fondi straordinari non distribuiti nell'anno precedente;
 - h) altre risorse espressamente previste anche in via pretoria (tra le tante: incentivi al C.D.S. qualora sulla base di specifici programmi definiti, si rilevino maggiori incassi sui maggiori accertamenti nell'anno di riferimento misurato nel conto consuntivo dell'anno successivo).

Per tanto nella parte variabile dovranno essere inserite le seguenti risorse, variabili di anno in anno:

- a) risorse di cui al comma 3 dell'art. 67 CCNL 2016-2018 lettera a) (risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997); lettera b) (quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione all'art. 16, commi 4, 5, e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98), lettera c) (risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale); lettera d) (importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA del personale cessato nell'anno); lettera f) (quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria da destinare ai messi notificatori); lettera g) (trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco); lettera k) (oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito);
- b) un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997 ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;
- c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del fondo sulla base di scelta 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, ivi inclusi la destinazione al personale dei proventi per violazione del C.D.S.;
- d) somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello stazionario.

Ai sensi dell'art. 79 comma 3, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. 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, ivi inclusi la destinazione al personale dei proventi per violazione del C.D.S.) e quelli di cui all'art. 17, comma 6 (retribuzione di risultato delle posizioni organizzative), ovvero per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari 2018.

Ai sensi dell'art. 79 comma 5 incrementi annuali di cui al comma 1, lettera b) di competenza degli anni 2021/2022 e quelli relativi agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computati quali risorse variabili ed una tantum, nel fondo relativo al 2022.

Incremento delle risorse

Il D.L. 34/2019, nonché il D.M. 17 marzo 2020, a previsto la possibilità di incrementare il fondo decentrato nell'ipotesi in cui il numero dei dipendenti a tempo indeterminato dovesse essere superiore a quello rilevato al 31/12/2018.

Il citato incremento, da considerare fuori dai limiti dell'art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017 è pari

all'incremento del personale a tempo indeterminato registrato moltiplicato per il valore medio
procapite del fondo 2018 rispetto al personale censito alla data del 31/12/2018.
Se il personale dovesse risultare inferiore a quello rilevato al 31/12/2018 il fondo non si riduce e il
limite resta quello del valore dell'anno 2016.



Il Segretario Comunale
(Francesco PIRO)