



**DECRETO DEL PRESIDENTE  
N. 46 DEL 23/04/2024**

**OGGETTO**

DIRETTIVE PER LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER IL SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE DELL'ANNO 2024 E PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA

## IL PRESIDENTE

Richiamato l'art. 40, comma 3 bis, del d.lgs. 165/2001 laddove prevede: ...“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 è 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..”;

Visto, nella more della sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il triennio 2022-2024, il CCNL per il Personale del Comparto Funzioni Locali, valido per il triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16/11/2022 e in particolare:

- l'art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie;
- l'art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure, che, nello stabilire la durata triennale del CCI e le materie di riferimento, prevede che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale;

Considerata:

- la necessità di fornire alla Delegazione di parte datoriale i necessari indirizzi sia per provvedere alla costituzione del fondo per il salario accessorio del personale, sia per il processo di contrattazione decentrata per l'accordo di ripartizione e utilizzo delle risorse del fondo per l'anno 2024 tenuto conto dell'importanza e della complessità delle procedure;
- l'importanza di una programmazione anticipata per dare prospettive ai dipendenti, da contemperare con l'esigenza di verificare a consuntivo gli stanziamenti non ancora definibili in modo certo, per l'eventuale aumento o diminuzione;

Atteso che:

- spetta all'organo di governo fornire gli indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa anche con riferimento, per quanto di competenza, alla disponibilità delle risorse sia di natura fissa che variabile da destinare al trattamento accessorio, in conseguenza delle scelte organizzative e gestionali operate e compatibilmente con la disponibilità di Bilancio, in osservanza ai vincoli dettati alla finanza pubblica;
- la costituzione del fondo per le risorse decentrate appartiene alla sfera dell'autonomia dell'ente e tale prerogativa deve essere esercitata, nell'ambito e nei limiti del dettato normativo e contrattuale, con atto dirigenziale unilaterale e di pianificazione finanziaria, non contrattabile;
- per quanto riguarda la successiva contrattazione, l'Ente ai sensi di quanto disposto dall'art. 8 comma 2 del CCNL 16/11/2022 ha costituito la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative, con decreto n.304 del 15/12/2022;

Premesso che :

- l'art. 79 del suddetto CCNL disciplina la costituzione del fondo delle risorse decentrate, prevedendo i criteri di determinazione delle risorse economiche che devono essere destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività ed il cui utilizzo è demandato alla contrattazione decentrata a livello di ente;
- che, in particolare, il comma 1 disciplina la parte stabile del fondo, il cui importo fisso è incrementabile di anno in anno solo per specifiche disposizioni contrattuali;
- il comma 2 del richiamato art. 79 prevede che gli Enti possono destinare al Fondo ulteriori risorse variabili, ivi espressamente elencate;
- le disposizioni dell'art. 23 – comma 2 – del D. Lgs. n. 75/2017 prevedono che, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, così come rideterminato in applicazione del D.M. 11/1/2022;
- il suddetto limite deve considerare anche le risorse destinate agli incarichi di posizione organizzativa, ora incarichi di Elevata Qualificazione;

Ritenuto, pertanto, opportuno evidenziare gli elementi più rilevanti da tenere in considerazione quali linee-guida per l'anno 2024 in merito a:

#### 1) Direttive in merito alla contrattazione decentrata del personale del comparto:

- condurre il processo negoziale decentrato, nell'ambito dei limiti di quanto consentito dalle vigenti leggi, disposizioni contrattuali e indicazioni A.R.A.N., garantendo coerenza tra le modalità di utilizzo del fondo e l'assetto organizzativo dell'Ente;
- assicurare l'effettiva incentivazione, riconoscimento e premiazione del merito, nell'ambito degli strumenti contrattuali previsti, facendo del salario accessorio uno strumento per promuovere e agevolare l'evoluzione delle professionalità interne e il fattivo apporto collaborativo, propositivo e innovativo del personale, ritenendo la valorizzazione, anche economica del personale, una leva da potenziare;
- dare continuità alla regolamentazione degli istituti definita nel recente CCDI sottoscritto a fine 2023 in cui è stato previsto un nuovo piano di progressioni economiche all'interno delle aree, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di appartenenza, nell'ambito delle risorse rese disponibili a tal fine;
- garantire adeguate risorse agli incentivi di performance individuale, in quanto gli obiettivi di risultato richiedono un continuo e concreto impegno, oltre le normali aspettative della prestazione lavorativa, e l'attivazione di progetti di riorganizzazione e miglioramento o mantenimento, finalizzati alla garanzia degli standard di qualità raggiunti, dei servizi offerti agli utenti e all'accrescimento della capacità dell'Ente di esercitare il proprio ruolo nel territorio e nell'ambito di competenza;
- oltre ai progetti già inseriti in sede di adozione del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) 2024-2026 si ritiene meritevole di apprezzamento e di

incentivazione economica, anche un apposito progetto destinato alla Polizia Provinciale, sulla base della rendicontazione dei risultati che saranno ottenuti e dell'effettivo e concreto impegno profuso dagli operatori addetti;

- riconoscere e valorizzare l'esercizio di ruoli che comportano espletamento di specifiche responsabilità di cui all'art. 84 CCNL 2019-2021, nei limiti anche economici previsti dal CCDI 2023 e secondo le modifiche organizzative operate durante l'anno in corso, e destinare le risorse necessarie ai compensi accessori di natura indennitaria nel rispetto della regolamentazione contrattuale;
- adeguare, con gli strumenti contrattualmente stabiliti, le risorse destinate all'istituto degli incarichi di Elevata qualificazione (già Posizioni Organizzative) per le posizioni previste, per contribuire al sostegno della struttura organizzativa;
- applicazione delle risorse variabili vincolate, cioè legate a particolari utilizzi e particolari fonti di finanziamento stabilite da specifiche disposizioni di legge, come previsto all'art.79 comma 2 lett.a), riconducibili all'art. 67 comma 3 lettera c) del CCNL 21.5.2018. Seppure vengano quantificate per necessità in via separata, si evidenziano in particolare gli incentivi per funzioni tecniche nonché i compensi professionali del personale dell'avvocatura, in deroga rispetto ai limiti previsti dal D.Lgs. 75/2017;

## 2) Costituzione del fondo per il salario accessorio del personale del comparto:

- il fondo, ai sensi dell'art.79 del CCNL 16/11/2022, deve contenere l'applicazione degli adeguamenti contrattualmente previsti, come ad esempio per l'imputazione dei risparmi della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam del personale cessato di cui comma 1 lett. a) o per la quantificazione su base annua delle risorse di cui al comma 1-bis, imputate pro-quota nell'anno 2023; resta inoltre confermata l'imputazione di una quota derivante da una pari riduzione del fondo per il lavoro straordinario, da assegnare al fondo e mantenere disponibile per l'eventuale finanziamento in aumento del fondo per gli incarichi di Elevata qualificazione, se necessario; tale ultima misura, già stabilita con i decreti n. 103 del 5/7/2021 e n. 190 del 23/11/2021, è già stata concordata nei precedenti accordi decentrati;
- si ritiene inoltre da applicarsi la previsione di cui all'art.79 comma 1 lett.c) che prevede la possibilità per gli enti di stanziare risorse in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano del fabbisogno, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale. Tale previsione contrattuale declina il principio contenuto nell'art.33 comma 1-bis del DL 34/2019 convertito nella Legge 58/2019 e ss.mm.ii. che recita: "*..Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 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*". La misura è applicabile alle province solo a seguito del DM 11/1/2022, recante l'individuazione dei valori soglia ai fini della

determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane, che ha consentito l'effettivo adeguamento delle risorse destinate al fondo per i trattamenti economici accessori del personale e alle posizioni organizzative. Pertanto si propone la quantificazione in via presuntiva dell'adeguamento del limite del trattamento accessorio di cui al D.Lgs. 75/2017, attuando le disposizioni del suddetto art.33 c.1-bis del DL 34/2019, in correlazione all'incremento di personale a tempo indeterminato rispetto al 31/12/2018. Si rileva che il calcolo va operato secondo le note della Ragioneria Generale dello stato n.179877/2020 e n.12454/2021 e che deve essere verificato a consuntivo di esercizio al fine di quantificare con precisione lo scostamento positivo del personale in servizio nell'anno, secondo il sistema delle mensilità effettive (cedolini) e del rapporto orario (part-time);

- l'aumento suddetto riguarda per quota parte anche le risorse variabili del fondo, incrementabili ai sensi dell'art.79 comma 2 lett. c) sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'Ente, finalizzate al riequilibrio delle risorse destinate alla performance individuale e di progetto e il fondo per gli incarichi di EQ, quantificato separatamente, che deve essere a suo volta incrementato della corrispondente misura percentuale spettante;
- con riferimento alla parte variabile del fondo, l'art. 40 comma 3-quinquies del D.Lgs. 30.3.2001, n. 165, precisa 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 dei vincoli di bilancio e degli strumenti di contenimento della spesa. Pertanto, si sottolinea l'opportunità di utilizzo delle voci che consentono di destinare risorse alle politiche di incentivazione del personale e premio del merito, allo scopo di garantire un buon livello di remunerazione delle prestazioni a titolo in particolare di performance individuale e di progetto;
- si conferma l'incremento di cui all'art.79 comma 3 del CCNL 2022, non soggetto al limite di cui all'art.23 del D.Lgs.75/2017, da ripartire proporzionalmente sulla base degli importi dell'anno 2021 tra le risorse del Fondo e quelle destinate agli incarichi di elevata qualificazione. Tale incremento, sussistendone la capacità di spesa, viene determinato per l'intera misura prevista dello 0,22% del monte salari 2018;
- inoltre è confermata la previsione di cui art. 79 comma 2 lett.b) del CCNL 16/11/2022 che prevede l'integrazione dell'1,2% del monte salari 1997, pari ad € 87.939,57, sussistendone nel bilancio dell'ente la relativa capacità di spesa per l'anno 2024;
- si richiama altresì l'applicazione dei risparmi dell'anno precedente derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario (art.79 comma 2 lett.d) e delle economie residue sul fondo dell'anno precedente di parte stabile (art.80 comma 1 CCNL 2022); tali risorse dovranno essere accertate a consuntivo;
- vanno infine imputate le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime normative (incentivi funzioni tecniche ex art.113

D.Lgs.50/2016 ora art.45 D.Lgs.36/2023, compensi avvocatura al personale legale interno per sentenze favorevoli all'Ente a carico controparti ex art.9 c.3 L.114/2014 ai sensi dell'art. 79 c.2 lett.a) CCNL 16/11/2022 - art.67 c.3 lett c) CCNL 21/5/2018); anche in questo caso mediante una stima ed una successiva rettifica tecnica a consuntivo;

Richiamati:

- la verifica da parte del responsabile del servizio finanziario per l'anno 2023 circa il rispetto dell'art. 1 commi 820-821 della L. 145/2018 in materia di equilibri di bilancio, per la realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica;
- la delibera di Consiglio provinciale n. 10 del 18/04/2024 che ha approvato il Rendiconto di gestione dell'Ente per l'esercizio finanziario 2023 e il rispetto delle normative riferite ai limiti della spesa di personale ;

Dato atto che:

- in sede di definizione provvisoria del fondo per il salario accessorio del personale e per gli incarichi di EQ dell'anno 2024, dovrà essere evidenziato e ricalcolato l'adeguamento del limite 2016 di cui al D.Lgs. 75/2017, mentre si rinvia ad atto successivo alla sottoscrizione del CCNL dell'Area della dirigenza, la definizione del limite complessivo, comprensivo anche del salario accessorio dei dirigenti e del segretario generale;
- la costituzione del fondo per l'anno 2024, con l'ammontare delle risorse fisse e variabili, quantificata a cura del dirigente competente, dovrà essere sottoposta all'esame dell'organo di revisione, per il controllo sulla compatibilità dei costi, prima della definitiva definizione delle voci di utilizzo da parte della contrattazione decentrata;
- l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante sarà inviata a tale organismo corredata da apposita relazione illustrativa e tecnico-finanziaria;

Visto il parere favorevole del Dirigente ad interim del Servizio Affari Generali in ordine alla regolarità tecnica del presente atto;

Visto il parere favorevole della Dirigente del Servizio Bilancio in ordine alla regolarità contabile del presente atto;

## **DECRETA**

di incaricare il dirigente ad interim del Servizio Affari Generali di costituire il fondo per il salario accessorio dell'anno 2024 per il personale del comparto delle Funzioni Locali, nel

rispetto delle previsioni dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022, quantificando il fondo delle risorse decentrate e quello destinato agli incarichi di EQ poste a carico del bilancio, complessivamente entro i limiti determinati dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017, con applicazione anche di tutte le risorse derivanti dall'incremento del limite per aumento di personale, ai sensi dell'art.33 comma 1-bis del DL 34/2019 convertito nella Legge 58/2019 e ss.mm.ii., come meglio dettagliato in premessa;

di fornire in particolare le seguenti linee di indirizzo di massima in merito alla costituzione e destinazione delle risorse:

- applicazione piena delle nuove voci di finanziamento del fondo introdotte dal CCNL 16/11/2022 per la parte fissa con aggiornamento annuale delle voci, dove consentito, e imputazione alla parte variabile, sussistendone la capacità di spesa, dell' 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la dirigenza, ai sensi dell'art.79 comma 2 lett. b) del CCNL 16.11.2022, e dell'intera misura prevista dello 0,22% del monte salari 2018, ai sensi dell'art.79 comma 3 del CCNL 2022, non soggetto al limite di cui all'art.23 del D.Lgs.75/2017, sia sul Fondo che sulle risorse destinate agli incarichi di elevata qualificazione;
- applicazione delle economie residue sul fondo dell'anno precedente e dei risparmi per il minor ricorso allo straordinario di cui all'art.80 comma 1 e all'art. 79, comma 2, lett. d), CCNL 16.11.2022, accertati a consuntivo e con destinazione determinata a seguito di contrattazione decentrata integrativa;

di formulare al Presidente della Delegazione dell'Ente i seguenti indirizzi per la conduzione e la più tempestiva conclusione del procedimento negoziale di contrattazione sui criteri di ripartizione ed utilizzo delle risorse del fondo relativo all'anno 2024, riferito al personale dipendente del Comparto Funzioni Locali, alla luce delle considerazioni esposte in premessa:

- condurre il processo negoziale decentrato, nell'ambito dei limiti di quanto consentito dalle vigenti leggi, disposizioni contrattuali e indicazioni A.R.A.N., garantendo coerenza tra le modalità di utilizzo del fondo e l'assetto organizzativo dell'Ente;
- assicurare l'effettiva incentivazione, riconoscimento e premiazione del merito, nell'ambito degli strumenti contrattuali previsti, facendo del salario accessorio uno strumento per promuovere e agevolare l'evoluzione delle professionalità interne e il fattivo apporto collaborativo, propositivo e innovativo del personale, ritenendo la valorizzazione, anche economica del personale, una leva da potenziare;
- dare continuità alla regolamentazione degli istituti definita nel recente CCDI sottoscritto a fine 2023 in cui è stato previsto un nuovo piano di progressioni economiche all'interno delle aree, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di appartenenza, nell'ambito delle risorse rese disponibili a tal fine;
- garantire adeguate risorse agli incentivi di performance individuale, in quanto gli obiettivi di risultato richiedono un continuo e concreto impegno, oltre le normali aspettative della prestazione lavorativa, e l'attivazione di progetti di riorganizzazione

e miglioramento o mantenimento, finalizzati alla garanzia degli standard di qualità raggiunti, dei servizi offerti agli utenti e all'accrescimento della capacità dell'Ente di esercitare il proprio ruolo nel territorio e nell'ambito di competenza;

- oltre ai progetti già inseriti in sede di adozione del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) 2024-2026 si ritiene meritevole di apprezzamento e di incentivazione economica, anche un apposito progetto destinato alla Polizia Provinciale, sulla base della rendicontazione dei risultati che saranno ottenuti e dell'effettivo e concreto impegno profuso dagli operatori addetti;
- riconoscere e valorizzare l'esercizio di ruoli che comportano espletamento di specifiche responsabilità di cui all'art. 84 CCNL 2019-2021, nei limiti anche economici previsti dal CCDI 2023 e secondo le modifiche organizzative operate durante l'anno in corso, e destinare le risorse necessarie ai compensi accessori di natura indennitaria nel rispetto della regolamentazione contrattuale;
- adeguare, con gli strumenti contrattualmente stabiliti, le risorse destinate all'istituto degli incarichi di Elevata qualificazione (già Posizioni Organizzative) per le posizioni previste, per contribuire al sostegno della struttura organizzativa;
- applicazione delle risorse variabili vincolate, cioè legate a particolari utilizzi e particolari fonti di finanziamento stabilite da specifiche disposizioni di legge, come previsto all'art.79 comma 2 lett. a), riconducibili all'art. 67 comma 3 lettera c) del CCNL 21.5.2018. Seppure vengano quantificate per necessità in via separata, si evidenziano in particolare gli incentivi per funzioni tecniche nonché i compensi professionali del personale dell'avvocatura, in deroga rispetto ai limiti previsti dal D.Lgs. 75/2017;

di dare atto che il presente decreto è esecutivo alla sua sottoscrizione.

#### ALLEGATI:

- parere di regolarità tecnica;
- parere di regolarità contabile.



Reggio Emilia, lì 23/04/2024

IL PRESIDENTE  
F.to ZANNI GIORGIO

Documento sottoscritto con modalità digitale ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. 82/2005.

(da sottoscrivere in caso di stampa)

Si attesta che la presente copia, composta di n. ... fogli, è conforme in tutte le sue componenti al corrispondente atto originale firmato digitalmente conservato agli atti con n ..... del .....

Reggio Emilia, lì.....Qualifica e firma .....