



**Città di Manfredonia**

Provincia di Foggia

**SETTORE I - RISORSE UMANE - SVILUPPO  
ECONOMICO**

**1.1 GESTIONE DELLE RISORSE UMANE**

**DETERMINAZIONE DEL DIRIGENTE**

N. 899 del 06/08/2021

**Oggetto: COSTITUZIONE FONDO PER LA  
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO  
DEL PERSONALE DELL'AREA FUNZIONI LOCALI  
- ANNO 2021**

Il giorno 06/08/2021 in Manfredonia e nel Palazzo di Città;

Il Dirigente del **SETTORE I - RISORSE UMANE - SVILUPPO ECONOMICO**  
**Antonella Cambio** ha adottato la seguente determinazione.

**OGGETTO: COSTITUZIONE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DELL'AREA FUNZIONI LOCALI - ANNO 2021**

**IL DIRIGENTE**

**Premesso** che occorre provvedere alla quantificazione del fondo per la contrattazione integrativa della Dirigenza, per l'anno 2021, per impegnare, conseguentemente, le somme necessarie per la liquidazione delle competenze del salario accessorio;

**Preso atto** che:

- con il D.Lgs. n. 75/2017, in vigore dal 22 giugno 2017, in attuazione della Legge delega di riforma della Pubblica Amministrazione n. 124/2015, sono state apportate varie modifiche al Testo Unico del Pubblico Impiego, di cui al D.Lgs. n. 165/2001;
- sempre con lo stesso Decreto sono stati anche rideterminati i vincoli sulle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, da applicare già con decorrenza 1° gennaio 2017;
- l'art. 23, co. 2 del D.Lgs. n. 75/2017 prevede che, nelle more dell'emanazione di specifica disciplina a livello di contrattazione collettiva nazionale in materia di armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale, 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 D.Lgs. n. 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016; a decorrere dalla predetta data, inoltre, l'art. 1, co. 236 della Legge n. 208/2015 è abrogato;

**Evidenziato**, quindi il disposto dell'art. 23, co. 2, D.Lgs. n. 75/2017: *“Nelle more di quanto previsto dal co. 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, co. 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, co. 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;*

**Ribadito**, quindi, che nella costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2021 si dovranno seguire le seguenti disposizioni: il fondo non può superare l'importo determinato per l'anno 2016 (con le eccezioni sotto esplicitate);

**Evidenziato** che, per quanto riguarda le risorse variabili, l'art. 23 del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 stabilisce al co. 3 che *“fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal co. 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”;*

**Richiamata** la Determinazione Dirigenziale n. 1485 del 02.12.2020 con la quale è stato costituito il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti secondo le regole contenute nell'art. 26 del C.C.N.L. dell'Area II del 23 dicembre 1999 e s.m.i.;

**Dato atto** che in data 17 dicembre 2020 è stato sottoscritto definitivamente il CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni locali per il triennio 2016-2018 che prevede la disapplicazione delle seguenti disposizioni del CCNL del 23 dicembre 1999:

- art. 26 (finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato);
- art. 27 (retribuzione di posizione), come modificato dall'art. 24 del CCNL del 22 febbraio 2006, ad esclusione dei commi 1 e 5;
- art. 28 (finanziamento della retribuzione di risultato).

**Dato atto**, altresì, che ai sensi degli artt. 54 e 56 la retribuzione di posizione e le risorse del Fondo vengono incrementate come di seguito specificato:

Riferimento al CCNL	Descrizione
54, comma 4	Incremento dell'importo annuo lordo della retribuzione di posizione, comprensivo di tredicesima mensilità, per tutte le posizioni dirigenziali coperte alla data del 1° gennaio 2018, con decorrenza dalla medesima data di <b>€ 409,50</b>
54, comma 5	Gli enti, nei limiti delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, possono adeguare il valore della retribuzione delle posizioni dirigenziali non coperte al 1° gennaio 2018 tenendo conto degli incrementi risultanti dall'applicazione del comma 4
56, commi 1 e 2	Incremento dell'1,53% del monte salari 2015 (dirigenti) a decorrere dal 1° gennaio 2018; detto incremento finanzia l'aumento di € 409,50, di cui all'art. 54, comma 4, e per la parte che eventualmente residua, la retribuzione di risultato

**Preso atto** che, secondo le nuove disposizioni del comma 1 dell'art. 57, dall'anno successivo a quello della sottoscrizione del contratto nazionale 2016/2018 avvenuta in data 17 dicembre 2020, gli enti dovranno costituire annualmente il fondo da destinare alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nelle rispettive strutture organizzative, osservando i limiti finanziari stabiliti dalla vigente normativa in tema di salario accessorio e che le risorse che compongono il nuovo fondo sono (comma 2):

- a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili - negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nel 2020, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;
- b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001;
- c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni (in analogia con l'art. 67, comma 2, lett. c) e comma 3, lett. d) del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018);
- d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi

dell'art. 60 (Onnicomprensività del trattamento economico);

- e) risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.

**Vista** la consistenza del Fondo per il personale con qualifica dirigenziale per l'anno 2020, pari ad € **233.234,77** che costituisce l'unico importo annuale di cui alla lett. a) del comma 2 dell'art. 57 nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del CCNL del 17 dicembre 2020, certificato dall'organo di revisione con verbale n. 38 in data 28.12.2020;

**Ritenuto**, quindi, di costituire il *Fondo per la retribuzione di posizione e risultato* dell'anno 2021, negli importi che seguono:

Riferimento al CCNL	Descrizione	Valore
57, comma 2, lettera a)	unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili - negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40- <i>bis</i> , comma 1 del d.lgs. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nel 2020, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno	€ 233.234,77
57, comma 2, lettera b)	risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001	€ 0,00
57, comma 2, lettera c)	importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dal 2021, compresa la quota di tredicesima mensilità;	€ 0,00
57, comma 2, lettera c) ( <i>una tantum</i> )	ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni	€ 0,00
57, comma 2, lettera d)	le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 (Onnicomprensività del trattamento economico)	€ 0,00
57, comma 2, lettera e)	risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili	€ 0,00
56, commi 1 e 2	Incremento dell'1,53% del monte salari 2015 (conto annuale spesa per i dirigenti) a decorrere dal 1° gennaio 2018 (€ 455.407,00); detto incremento finanzia l'aumento di € 409,50, di cui all'art. 54, comma 4, e per la parte che eventualmente residua, la retribuzione di risultato	€ 20.903,18
57, 3 ( <i>una tantum</i> )	Risorse anno 2020 non integralmente utilizzate	€ 0,00
<b>Totale</b>		<b>€ 254.137,95</b>

**Evidenziato** che questo Ente:

- non ha previsto incentivi per le funzioni tecniche a beneficio anche dei Dirigenti aventi diritto e che gli stessi sono in via di quantificazione;
- non ha previsto/ha previsto fondi di cui all'art. 57, co. 2, lett. e) del CCNL 17 dicembre 2020;
- ha dato atto che il fondo 2020 non superava il fondo anno 2016;

**Visto** l'art. 33 del D.L. 34/2019 (cosiddetto "Decreto Crescita") che, al co. 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 co. 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 da un D.P.C.M., 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. 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.

**Vista** la Circolare 1° settembre 2020, n. prot. 179877 del relativo 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 D.Lgs. 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. 34/2016);

**Evidenziato che:**

- verrà individuato il personale in servizio al 31 dicembre 2018 ed il personale in servizio ipotetico al 31 dicembre 2021;
- verrà individuato il numero delle assunzioni relativo all'anno 2021 ed agli anni 2022-2023 sulla base di quanto stabilito nella delibera di programmazione del fabbisogno del personale;
- 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, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa derivante dal rapporto fra tale valore 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 trattasi di un limite a se 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 decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 deve essere rispettato separatamente per il fondo dipendenti e per il fondo dirigenti;
- scatta la possibilità di adeguamento fondo 2021 unicamente per i posti aggiuntivi che si vanno a coprire nel 2021 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 2021 e quelli al 31 dicembre 2018;

**Dato atto** che con Deliberazione di C.C. n. 1 del 17/03/2019 veniva approvato il Piano di Riequilibrio Finanziario Pluriennale, ai sensi dell'art. 243 bis TUEL e contestuale accesso al Fondo di rotazione, *ex art. 243 ter TUEL*;

**Richiamato** quanto disposto, a riguardo, dall'art. 243 bis, comma 9, lett. a), TUEL, il quale stabilisce che “9. *In caso di accesso al Fondo di rotazione di cui all'articolo 243-ter, l'Ente deve adottare entro il termine dell'esercizio finanziario le seguenti misure di riequilibrio della parte corrente del bilancio:*

*a) a decorrere dall'esercizio finanziario successivo, riduzione delle spese di personale, da realizzare in particolare attraverso l'eliminazione dai fondi per il finanziamento della retribuzione accessoria del personale dirigente e di quello del comparto, delle risorse di cui agli articoli 15, comma 5, e 26, comma 3, dei Contratti collettivi nazionali di lavoro del 1° aprile 1999 (comparto) e del 23 dicembre 1999 (dirigenza), per la quota non connessa all'effettivo incremento delle dotazioni organiche”;*

**Dato atto** che in data 06/11/2019 si insediava nel Comune di Manfredonia la Commissione straordinaria per la gestione dell'Ente, nominata, il 22 ottobre 2019, con decreto del Presidente della Repubblica, la quale esercita, fino all'insediamento degli organi ordinari a norma di legge, le attribuzioni spettanti al Consiglio Comunale, alla Giunta ed al Sindaco;

**Vista e richiamata**, poi, la Deliberazione n. 178 del 01.12.2020 con cui la Commissione Straordinaria, con i poteri della Giunta Comunale, ha formulato alla delegazione trattante di parte pubblica

per l'area della dirigenza le direttive per la costituzione delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per il personale dirigente per l'anno 2020, che qui si richiama integralmente, con particolare riferimento alla divieto di inserimento, ai fini della costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione accessoria del personale dirigente, delle risorse di cui all'art. 26, comma 3, del CCNL del 23 dicembre 1999 (area dirigenza), per la quota non connessa all'effettivo incremento delle dotazioni organiche, così come stabilito dall'art. 243 bis, comma 9, lett. a) TUEL;

**Ricordato** che ai sensi dell'art. 54, comma 6, del CCNL del 17 dicembre 2020 i nuovi valori minimi e massimi della retribuzione di posizione sono fissati rispettivamente in € 11.942,67 ed € 45.512,37;

**Ricordato**, inoltre, che:

- le risorse del fondo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato e al risultato è destinato non meno del 15% delle risorse complessive e quindi per almeno € **38.120,69**;
- eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che nel 2021 non sia possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementeranno le risorse destinate a retribuzione di risultato nel corrente anno;
- nel caso in cui l'integrale destinazione delle risorse dell'anno 2021 non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementeranno *una tantum* le risorse destinate a retribuzione di risultato del fondo dell'anno successivo (2022);

**Dato atto** che:

- al momento della sottoscrizione della contrattazione integrativa saranno impegnate le obbligazioni relative al trattamento accessorio e premiante, imputandole contabilmente agli esercizi del bilancio di previsione in cui tali obbligazioni scadono o diventano esigibili e che il fondo in parola va costituito dai singoli enti, con proprio atto unilaterale, in conformità alle disposizioni di legge e della contrattazione nazionale;
- il fondo ha natura di spesa vincolata e le risorse destinate alla copertura di tale stanziamento hanno natura di entrate vincolate al finanziamento dello stesso;
- la copertura finanziaria degli importi iscritti nel Fondo è assicurata sui relativi stanziamenti di spesa del personale del Bilancio di previsione finanziario 2021/2023;

**Verificato** che tale costituzione del Fondo è compatibile con il rispetto dell'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017;

**Visti:**

- l'articolo 40-bis, comma 1, del d.lgs. 165/2001 che dispone: *“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. ...”*;
- la circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 13 del 15 aprile 2016, relativa alla rilevazione del Conto annuale 2015, ha evidenziato che la circolare della Ragioneria generale dello Stato, n. 25/2015, recante *“Schemi di Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi (articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)”*, raccomanda una certificazione

della costituzione del fondo autonoma rispetto alla certificazione del contratto integrativo e ne chiede la relativa data all'interno della rilevazione;

- le successive circolari relative alla rilevazione del Conto annuale, che hanno confermato la richiesta;

**Richiamato** il paragrafo 5.2) del principio contabile applicato di cui all'allegato n. 4/2 al d.lgs 118/2011 che prevede “*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*”;

#### **Viste:**

- la Deliberazione della Commissione Straordinaria adottata con i poteri del Consiglio Comunale n. 19 del 21.04.2021, avente ad oggetto: “D.U.P. triennio 2021/2023 (art.170, comma1, del D. Lgs. n. 267/2000)”, come successivamente aggiornato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 28.04.2021;
- la Deliberazione della Commissione Straordinaria adottata con i poteri del Consiglio Comunale n. 21 del 27.04.2021 avente ad oggetto: “Bilancio di Previsione Finanziario per il triennio 2021-2023 e relativi allegati” e successive variazioni;
- la Deliberazione della Commissione Straordinaria adottata con i poteri della Giunta Comunale n. 61 del 05.05.2021, di approvazione del PEG 2021/2023;
- la Deliberazione della Commissione Straordinaria adottata con i poteri della Giunta Comunale n. 73 del 25.05.2021, avente ad oggetto: “Piano Triennale delle Performance 2021/2023”;

#### **Visti:**

- il D.Lgs.. 23 giugno 2011, n. 118 recante disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli Enti Locali e dei loro organismi, così come corretto ed integrato dal d.lgs. 126/2014;
- il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ed in particolare l'art. 40, come modificato dal d.lgs. 150/2009;
- la legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) e, in particolare, l'art. 1, commi 557 e 557-ter;
- l'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, che prevede che l'ammontare complessivo del trattamento accessorio non sia superiore a quello dell'anno 2016;
- il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con il d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- il Regolamento di contabilità armonizzata;

### **DETERMINA**

1. **Di costituire** il *Fondo delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per il personale con qualifica dirigenziale per l'anno 2021*, come da prospetto che segue, fatta salva comunque l'integrazione dello stesso alla luce di eventuali diverse determinazioni dell'Amministrazione in materia:

Riferimento al CCNL	Descrizione	Valore
57, comma 2, lettera a)	unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili - negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nel 2020, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno	€ 233.234,77
57, comma 2, lettera b)	risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001	€ 0,00
57, comma 2, lettera c)	importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dal 2021, compresa la quota di tredicesima mensilità;	€ 0,00
57, comma 2, lettera c) ( <i>una tantum</i> )	ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni	€ 0,00
57, comma 2, lettera d)	le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 (Onnicomprensività del trattamento economico)	€ 0,00
57, comma 2, lettera e)	risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili	€ 0,00
56, commi 1 e 2	Incremento dell'1,53% del monte salari 2015 (conto annuale spesa per i dirigenti) a decorrere dal 1° gennaio 2018 (€ 455.407,00); detto incremento finanzia l'aumento di € 409,50, di cui all'art. 54, comma 4, e per la parte che eventualmente residua, la retribuzione di risultato	€ 20.903,18
57, 3 ( <i>una tantum</i> )	Risorse anno 2020 non integralmente utilizzate	€ 0,00
<b>Totale</b>		<b>€ 254.137,95</b>

2. **Di dare atto** che tale costituzione del fondo rispetta l'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017 e le norme vigenti in materia di contenimento della spesa di personale;
3. **Di dare atto** che:
  - l'utilizzo del Fondo in parola sarà oggetto di contrattazione in sede di delegazione trattante dell'area della dirigenza;
  - le indennità da corrispondere a titolo di retribuzione di posizione saranno commisurate al sistema di valutazione della performance, approvato con deliberazione di G.C. n. 145 del 05/07/2018;
  - le risorse del Fondo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato e al risultato è destinato non meno del 15% delle risorse complessive e quindi almeno € **38.120,69**;
4. **Di dare atto** che la costituzione del Fondo per l'anno 2021 potrà essere suscettibile di rideterminazione e aggiornamenti alla luce di future novità normative, circolari interpretative, e/o nuove disposizioni contrattuali;
5. **Di attestare** che il finanziamento relativo al Fondo risorse decentrate per l'anno 2021 trova copertura negli appositi capitoli del bilancio 2021-2023, relativi alla spesa del personale, dando atto che gli impegni di spesa, a titolo di salario accessorio a favore del personale dipendente, sono assunti nei limiti

degli stanziamenti di competenza del bilancio di previsione 2021, con eventuale imputazione all'esercizio finanziario 2022, qualora in tale esercizio l'obbligazione giuridica passiva sia esigibile;

6. **Di accertare**, ai fini del controllo preventivo di regolarità amministrativo-contabile di cui all'articolo 147-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, la regolarità tecnica del presente provvedimento in ordine alla regolarità, legittimità e correttezza dell'azione amministrativa, il cui parere favorevole è reso unitamente alla sottoscrizione del presente provvedimento da parte del responsabile del servizio;
7. **Di attestare** che in capo al Responsabile non sussistono cause di conflitto d'interesse, anche potenziale, ex art. 6-bis della Legge n. 241/1990 e s.m.i. e art. 1, comma 9, lett. e) della Legge n. 190/2012, nonché condizioni di incompatibilità di cui all'art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/2001;
8. **Di trasmettere** copia del presente provvedimento:
  - al Collegio dei Revisori dei Conti, ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 4, comma 3, del CCNL 22.02.2006 per la dirigenza del comparto Regioni e Autonomie Locali;
  - al NIV, per quanto di competenza;
  - alle OO.SS. parte dirigenza.

IL DIRIGENTE  
dott.ssa Antonella CAMBIO

**RICLASSIFICAZIONE RISORSE DECENTRATE 2021**  
- Area Dirigenza

			<b>RISORSE</b>
<i>Disposizione</i>			<i>Importo</i>
<b>RISORSE Articolo 57 del CCNL 2016-2018</b>			
ARTICOLO 57, COMMA 2, lettera a Unico importo annuale			<b>254.137,95 €</b>
risorse certe e stabili certificate anno 2020			<b>233.234,77 €</b>
1,53% del monte salari dell'anno 2015	<i>Monte salari 2015</i>	<i>Incremento</i>	<b>20.903,18 €</b>
	455.407,00 €	1,53%	
RIA del personale cessato fino al 31 dicembre 2020			- €
ARTICOLO 57, COMMA 2, lettera b Disposizione di legge			- €
Incentivi tecnici			- €
Compensi professionali avvocati			- €
.....			- €
ARTICOLO 57, COMMA 2, lettera d Onnicomprensività			- €
ARTICOLO 57, COMMA 2, lettera e Risorse autonome			- €
<b>DECURTAZIONI FONDO</b>			
Decurtazioni permanenti [.....] [inserire valore con segno <u>negativo</u> ]			- €
<b>TOTALE FONDO 2021</b>			<b>254.137,95 €</b>
limite trattamento accessorio art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 - Articolo 67, comma 7 del CCNL 2016-2018 (Fondo 2016 soggetto a vincoli di legge)			233.234,77 €
Fondo 2021 soggetto a vincoli di legge (senza ad es. compensi professionali avvocati, incentivi per funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del decreto legislativo n. 50/2016, eccetera)			233.234,77 €
<b>Taglio</b>			- €
Adeguamenti fondo in base all'articolo 33 dl 34/2019			- €
<b>TOTALE FONDO 2021 Rideterminato</b>			<b>254.137,95 €</b>
1,53% del monte salari dell'anno 2015 - anni 2018 e ss.			
			<b>20.903,18 €</b>

Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 32/2005 e depositato presso la sede del Comune di Manfredonia. Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 39/93 si indica che il documento è stato firmato da:

OGNISSANTI MATTEO 1984669088771675703399564164667422515311  
Antonella Cambio; 217906942

#### PUBBLICAZIONE

Ricorrendone le condizioni, i dati relativi all'articolo 23 e successivi "Obblighi di pubblicazione dell'elenco dei soggetti beneficiari" del Decreto Lgs. n.33/2013 sono pubblicati 13/08/2021 nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito Internet istituzionale [www.comune.manfredonia.fg.it](http://www.comune.manfredonia.fg.it)

La presente determinazione viene pubblicata in data 13/08/2021 all'Albo Pretorio on – line del Comune di Manfredonia ed ivi rimarrà affissa per gg. 15 consecutivi.

**IL DIRIGENTE**  
Antonella Cambio