

DETERMINAZIONE

REGISTRO GENERALE N. 44/2019

Napoli, 16 aprile 2019

OGGETTO: COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE 2019

IL DIRETTORE GENERALE

Visti:

- il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (Testo Unico degli Enti Locali);
- il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- il D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150;
- la legge regionale 2 dicembre 2015, n. come modificata dalla legge regionale 2 agosto 2018, n. 26;
- l'art. 12, comma 3, della richiamata legge regionale il quale statuisce che il Direttore Generale dispone sull'organizzazione interna, sul funzionamento dell'Ente e coordina le strutture operative;
 - il CCNL comparto "Funzioni Locali" sottoscritto in data 21 maggio 2018;
 - la deliberazione del Comitato Esecutivo 4 dicembre 2018 n. 8 con la quale veniva approvato lo Statuto dell'Ente Idrico Campano;
 - la deliberazione del Comitato Esecutivo 4 dicembre 2018 n. 12 con la quale veniva approvato il "Regolamento di Contabilità";
 - la deliberazione del Comitato Esecutivo 9 gennaio 2019 n. 2; con la quale veniva approvato il "Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi";
 - la deliberazione del Comitato Esecutivo 9 gennaio 2019 n. 10 con la quale veniva approvata la nomina della Delegazione trattante di parte pubblica;
 - la deliberazione dal Comitato Esecutivo 7 marzo 2019 n. 12 con la quale venivano approvati gli indirizzi alla Delegazione trattante di parte pubblica;
 - la deliberazione del Comitato Esecutivo 11 aprile 2019 n. 21 con la quale veniva approvata la Variazione al Bilancio di previsione 2019 - 2021

Premesso che:

- ai sensi dell'art. 40 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 le amministrazioni locali attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa";
- le risorse destinate ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Fondo per le risorse decentrate) sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative vigenti, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente;

- la costituzione del fondo per le risorse decentrate costituisce una competenza di ordine gestionale;
- in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Funzioni Locali;
- con la deliberazione del Comitato Esecutivo dell'EIC 4 dicembre 2018 n. 9 è stato approvato il Piano Triennale del fabbisogno di personale 2019/2021: tale strumento di pianificazione delle politiche relative alle risorse umane ha tenuto conto delle capacità di bilancio, del rispetto dei vincoli di finanza pubblica in materia di pareggio di bilancio e di contenimento della spesa, nonché dei vincoli sul trattamento economico accessorio complessivo del personale;
- la modalità di determinazione delle risorse del fondo del salario accessorio sono regolate dall'art. 67 del richiamato CCNL 21 maggio 2018;
- questo Ente, tuttavia, ha provveduto a sottoscrivere i contratti di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato, in applicazione della Legge regionale 2 dicembre 2015, n. 15 in data 2 gennaio 2019. Ne consegue che non essendoci una norma contrattuale che prevede la modalità di costituzione iniziale del fondo si ritiene di procedere, così come ha indicato l'ARAN, in risposta ad un quesito: (*Parere RAL 061*) *"Dobbiamo rilevare che la disciplina dei contratti collettivi di lavoro del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali non ha individuato una regolamentazione specifica per la costituzione del Fondo per le politiche di sviluppo del personale negli enti di nuova istituzione. Il problema, quindi, a nostro avviso, deve essere affrontato e risolto secondo le comuni regole della correttezza e della buona fede, facendo affidamento sulla ragionevolezza e sulla sostenibilità della soluzione adottata"*;
- a tal fine un criterio guida può essere rinvenuto nell'art. 15, comma 5, del CCNL 1 aprile 1999, laddove viene sancito che, in presenza di aumenti della dotazione organica, le risorse del fondo possano essere incrementate in misura congrua;
- ne consegue, in via analogica, che l'EIC in quanto ente di nuova istituzione possa essere considerato come equivalente al caso dell'ente che incrementa la dotazione organica proporzionalmente alla quantità degli incrementi;
- questo Ente, come già evidenziato, giusta Deliberazione 4 dicembre 2018 n. 9 del Comitato Esecutivo, ha provveduto ad approvare il Piano triennale di fabbisogno del Personale 2019/2021 nell'ambito del quale ha previsto la dotazione organica che prevede, posto che la provvista dotazionale attuale ammonta a 34 unità, un potenziamento, nel periodo di riferimento, dell'organico sino alla concorrenza di 50 unità cui va aggiunta la figura del Direttore Generale;
- ai fini della costituzione del Fondo è stato preso a confronto un insieme di enti di equivalente livello organizzativo;
- sull'argomento la stessa Ragioneria Generale dello Stato, nello studio pubblicato avente ad oggetto: *"Le risultanze delle indagini svolte dai servizi ispettivi di finanza pubblica in materia di spese di personale del comparto Regioni ed Enti locali"* con particolare riferimento agli oneri della contrattazione decentrata in relazione all'incremento per aumento della dotazione organica di cui all'art. 15, comma 5, di cui sopra, evidenzia che per l'incremento del fondo è necessario la contemporanea sussistenza di due precise condizioni:

a) aumento del numero complessivo dei posti di dotazione organico dell'ente;

b) assunzione di nuovo personale sui posti di nuova istituzione.

▪ per il calcolo delle risorse, ai sensi dell'art. 15 comma 5, l'Aran precisa nel caso di incremento della dotazione organica con nuovi assunti l'importo sarà pari al numero dei nuovi assunti (relativamente ai posti in aumento) moltiplicato il valore medio pro-capite annuale delle risorse decentrate stabili disponibile nell'Ente per il personale correlato alla dotazione organica vigente prima dell'incremento della stessa.

Evidenziato, altresì, 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"*.

Richiamato l'art. 40, comma 3 - quinquies, 2° periodo, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., il quale prevede che gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa.

Visto, altresì, l'art. 67, comma 6, del CCNL 21 maggio 2018, il quale prevede che gli enti possono stanziare le risorse di cui sopra nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale.

Richiamato l'art. 40, comma 3 bis del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, con cui è definito che gli obiettivi di performance, cui è collegata la destinazione della quota prevalente del salario accessorio, sono sia individuali che organizzativi e tale quota prevalente afferisce alle sole risorse variabili determinate nell'anno di riferimento.

Ritenuto che, secondo le disposizioni vigenti, le condizioni essenziali che legittimano lo stanziamento delle risorse in questione siano le seguenti:

- condizione di Ente di nuova istituzione;
- utilizzazione di parametri comparativi con altri Enti con assetti organizzativi tendenzialmente omogenei;
- applicazione delle norme e principi di cui al Titolo II e titolo III del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e s.m.i. con particolare riferimento all'adeguamento regolamentare da parte dell'ente e all'adozione di un sistema di misurazione e valutazione della performance rispondente ai principi e logiche del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, così come modificato dal D. Lgs. n.74/2017.

Richiamato

- il verbale della seduta del 31 gennaio 2019 tra la Delegazione trattante di parte pubblica, la RSU e le Organizzazioni sindacali, da cui si evince la richiesta delle organizzazioni sindacali dei lavoratori di finanziare l'istituto delle progressioni economiche orizzontali (PEO) con il riconoscimento del beneficio a decorrere dal 1° gennaio 2019 e di prendere atto degli altri istituti obbligatori per la parte fissa (indennità di comparto ed istituti di CCNL pregressi);
- il verbale della seduta del 31 gennaio 2019 tra la Delegazione trattante di parte pubblica, la RSU e le Organizzazioni sindacali da cui si evince la richiesta delle organizzazioni sindacali di finanziare gli altri istituti di parte variabile provvedendo alla costituzione complessiva del fondo e dando luogo al presupposto fondamentale per la sottoscrizione del CCDI.

Considerato che il Comitato Esecutivo ha formulato con la deliberazione 7 marzo 2019 n. 12 le linee guida finalizzate a fornire gli indirizzi alla Delegazione trattante di parte pubblica, ritenendo di tener conto del lavoro istruttorio già svolto e di orientare il confronto di guisa che sia garantito un esito soddisfacente delle attività negoziali, purché esse siano coerenti con la missione istituzionale dell'Ente e forniscano adeguato supporto al raggiungimento degli obiettivi programmatici individuati come prevalenti dalla governance dell'EIC, con la specifica e determinante finalità di:

- orientare e finalizzare l'azione negoziale della delegazione di parte pubblica verso obiettivi funzionali a standard positivi, ispirati a criteri di efficacia, efficienza ed economicità, definendo all'uopo strategie coerenti agli scopi prefissati;
- definire principi e compatibilità entro le quali la trattativa dovrà svolgersi, in maniera tale da consentire alla Delegazione di parte pubblica la necessaria autonomia nella gestione del confronto;
- definire gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio, dei progetti strategici e degli obiettivi individuati dall'Ente e da trasfondere nel piano della performance;
- definire le scelte prioritarie che devono presiedere alla quantificazione ed all'utilizzazione delle risorse sia stabili sia variabili.

Preso atto che la trattativa con la parte sindacale per la stipula del CCDI - parte economica, del personale dipendente per l'anno 2019, è finalizzata al raggiungimento dei seguenti risultati:

- miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'organizzazione;
- accrescimento motivazionale e crescita professionale del personale;
- determinazione di un legame stretto tra incentivazione economica e valutazione dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti e dai gruppi di lavoro nei quali sono inseriti.
- ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane attraverso ragionevoli criteri di flessibilità.

Preso atto, altresì

che, alla luce del CCNL del personale non dirigente per il triennio 2016 -2018 sottoscritto in data 21 maggio 2018, le linee di indirizzo fornite alla Delegazione trattante di parte pubblica per la

definizione della destinazione delle risorse per la corrente annualità economica sono state dettate ispirandosi ai seguenti criteri:

- l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate avviene nel puntuale rispetto dei CCNL e delle norme di legge vigenti, in particolare prevedendo il riconoscimento delle indennità e degli altri istituti contrattuali al personale dipendente avente titolo, laddove ne sussistano i presupposti giuridici;
- i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, determinati nella loro entità nel rispetto della normativa vigente, sono collegati esclusivamente al riconoscimento del merito ed al conseguimento di obiettivi di performance, di gruppo e individuali, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività ed alle funzioni svolte, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema premiante di misurazione e valutazione, potenzialmente diretti a tutto il personale (con la sola esclusione dei Responsabili/Referenti di Distretti e di Settori e Servizi titolari di Posizione Organizzativa). In particolare va accertato che i compensi incentivanti siano strettamente correlati ad effettivi incrementi della produttività ed all'effettivo miglioramento quali/quantitativo dei servizi e che non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività così come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance allegato al CCDI;
- le progressioni economiche orizzontali, con applicazione delle norme regolamentari accluse al CCDI, sono collocate in un orizzonte biennale con la definizione annuale della misura percentuale dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni stabilita in sede di contrattazione decentrata, nell'ambito delle risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto delle particolari situazioni generate in materia dagli enti di provenienza. All'uopo vanno garantiti criteri, nella definizione delle graduatorie, che salvaguardino il principio della uniformità di valutazione (attesa la necessità di fare riferimento al triennio precedente) applicando le percentuali di cui al CCDI alle categorie nel recinto dei contingenti di provenienza delle disciolte AATO;
- per l'annualità 2019, per la parte stabile, si assumono le valutazioni ed i livelli di sintesi del confronto negoziale nel rispetto dei principi contabili ed amministrativi previsti dalla vigente normativa e di cui alle indicazioni precedenti, tenuto conto dell'attività istruttoria come desumibile dalle verbalizzazioni della D.T.;
- le indennità per specifiche responsabilità e particolari figure sono destinate a remunerare una parte dei dipendenti, ai quali, sulla base del modello organizzativo adottato dall'Ente, sono attribuite effettive e significative responsabilità aggiuntive;
- le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati sono erogate a seguito di misurazione del contributo individuale del dipendente alla realizzazione degli obiettivi e del risultato collettivo da parte dell'Ente;
- le risorse per l'indennità di rischio sono corrisposte unicamente alle prestazioni che determinino una condizione di effettiva esposizione a pericoli secondo gli importi previsti dal CCNL;
- l'indennità di maneggio valori, da attribuire all'economista dell'Ente e, ove esistente, al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio dei valori di cassa (o

valori contabili) è determinata dal Direttore Generale atteso che essa non dovrà superare le somme di cui al CCNL 21 maggio 2018;

- le risorse per l'indennità di l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, da attribuire al personale di categoria "C e D", sono attribuite tenendo conto dei criteri disciplinati all'art. 70 - quinquies del CCNL 21 maggio 2018 e dei principi generali contenuti nello Statuto dell'Ente e nel vigente Regolamento per l'organizzazione degli Uffici e dei Servizi;
- le risorse per il Welfare integrativo saranno assegnate sulla base di una regolamentazione a valle della sottoscrizione e dell'approvazione del CCDI;
- le eventuali risorse della restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile, per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, vanno utilizzate esclusivamente per realizzare le finalità del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e s.m.i. e garantire il miglioramento della qualità/quantità dei servizi erogati.

Peraltro, i compensi sono subordinati al raggiungimento degli obiettivi e all'esito positivo di un processo di valutazione da parte dei singoli Responsabili dei Settori e Servizi, dando atto che l'erogazione degli incentivi avverrà solo a seguito della rilevazione, a consuntivo, dei risultati realizzati.

Le risorse destinate alla performance dovranno essere erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel piano degli obiettivi/piano della performance 2019, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance accluso al CCDI;

- è indispensabile il rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018.

Tutto ciò premesso

si assume che i valori contabili del Fondo 2019 e quelli relativi alle risorse appostate per le P.O. in bilancio acquisiscono, per questo Ente, carattere vincolante al pari dei valori vincolanti previsti per gli altri Enti dal comma 236 della L. 28 dicembre 2015 n. 208 e dall'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75.

Rilevato che la costituzione del Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 deve avvenire secondo i criteri precedentemente illustrati e previsti dalla vigente normativa.

Considerato che, come evidenziato da ultimo dalla Corte dei conti dell'Emilia Romagna, con deliberazione n. 100/2017/PAR del 6 giugno 2017 e dalla Corte dei conti della Lombardia con deliberazione n. 116/2018/PAR del 10 aprile 2018, l'ammontare complessivo delle risorse annualmente destinate al trattamento accessorio del personale deve essere computato considerando anche le risorse destinate al pagamento dell'indennità di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.

Considerato che ai sensi dell'art. 67 comma 1 del CCNL 21 maggio 2018 del Comparto Funzioni Locali a decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22

gennaio 2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004 ma che per questo Ente, come già ampiamente evidenziato, data la sua nuova istituzione, i valori finanziari da assumere come vincolo per gli esercizi contabili successivi sono quelli previsti con la presente determinazione di costituzione del Fondo 2019 a cui vanno aggiunte le risorse stanziare per le P.O. in bilancio.

Preso atto che in ragione della sottoscrizione dei contratti individuali tra l'EIC ed i 34 dipendenti a tempo pieno ed indeterminato avvenuta il 2 gennaio 2019 non vi sono risorse stanziare, negli esercizi finanziari precedenti, per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative.

Dato atto

- che il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2019 va interamente a carico della parte stabile del fondo del salario accessorio 2019;
- che gli incrementi di cui all'art. 67 comma 1 e 2 lett. b) non sono evidenziati in quanto già inglobati negli appostamenti previsti al pari degli incrementi di cui all'articolo 32 comma 7 del CCNL 22 gennaio 2004.

Preso atto altresì che tale importo unico consolidato resta confermato anche per gli anni successivi.

Tenuto conto che la determinazione 28 dicembre 2018 n. 9 costituisce l'atto attraverso il quale, dal punto di vista formale e sostanziale, si realizza l'innesto nella dotazione organica dell'EIC del personale a tempo pieno ed indeterminato di cui all'art. 22 della legge regionale 2 dicembre 2015, n. 15 e che tale innesto va considerato alla stregua di un incremento della dotazione organica come già evidenziato precedentemente.

Richiamato il Parere RAL 061 ARAN secondo il quale negli Enti di nuova costituzione il tema della costituzione del Fondo va *".....affrontato e risolto secondo le comuni regole della correttezza e della buona fede, facendo affidamento sulla ragionevolezza e sulla sostenibilità della soluzione adottata"*;

Atteso che va attribuito un contenuto cogente al concetto di *"correttezza e buona fede"* facendo affidamento *"sulla ragionevolezza e sulla sostenibilità della soluzione adottata"*. In sostanza, occorre correlare i predetti principi ad un criterio di *"congruità"* per stabilire l'ammontare delle risorse del fondo medesimo.

Ribadito che

- all'uopo sono stati presi a confronto enti con caratteristiche omogenee;
- le somme appostate nel Fondo sono, in riferimento al numero di dipendenti dell'Ente, comparabili a quelle di altri Enti all'uopo presi a confronto.

 7

Inoltre, è opportuno precisare che la quota di risorse della parte fissa non utilizzata nell'esercizio finanziario 2019 potrà essere destinata, solo per l'anno 2020, atteso il rispetto degli altri parametri previsti dalle vigenti disposizioni, in aggiunta alle risorse variabili, giusta indicazione dell'ARAN (parere RAL_1830 del 3 marzo 2016).

In ragione di quanto premesso

- in ossequio agli indirizzi forniti dal Comitato Esecutivo con la deliberazione 7 marzo 2019 n. 12, alla luce del lavoro istruttorio già realizzato in sede di Delegazione Trattante;
- attesa la relazione del Direttore Generale sulle attività della Delegazione Trattante approvata all'unanimità dal Comitato Esecutivo nella seduta del 11 aprile 2019;
- vista la deliberazione del Comitato Esecutivo 11 aprile 2019 n. 21 (avente ad oggetto la Variazione di Bilancio 2019 - 2021)

si perviene alle determinazioni di seguito indicate:

RISORSE PARTE FISSA (<i>ammontare potenziale non superabile</i>)		
PEO - Differenziale di Incremento sino alla massima posizione calcolato per 13 mensilità	Indennità comparto	Assegni "ad personam" e salario anzianità CCNL 2004
€ 186.355,06	€ 27.180,12	€ 1.280,88
Totale risorse parte fissa		€ 214.816,06

RISORSE PARTE VARIABILE (<i>ammontare potenziale non superabile</i>)	
Indennità per specifiche responsabilità	€ 65.000,00
Ciclo performance organizzativa ed individuale	€ 40.000,00
Indennità per condizioni di lavoro (art. 70 bis) + indennità maneggio valori	€ 8.000,00 + € 3.000,00 = € 11.000,00
Welfare integrativo	€ 20.000,00
Totale parte variabile	€ 136.000,00

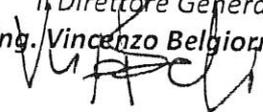
Totale parte fissa € € 214.816,06 + totale parte variabile € 136.000,00 = € 350.816,06.

Tanto premesso

DETERMINA

1. di dare atto che le premesse del presente atto sono parte integrante e sostanziale del medesimo;
2. di costituire il fondo delle risorse decentrate ai sensi del vigente CCNL del comparto FF. LL.;
3. di attestare che il finanziamento relativo al Fondo per l'anno 2019 trova copertura negli appositi capitoli del Bilancio 2019/2021, esercizio 2019, giusta Deliberazione di Variazione 11 aprile 2019 n. 21 approvata dal Comitato Esecutivo afferente, tra le altre, le spese relative al personale e che, pertanto, le risorse utilizzate dal Fondo risultano stanziare ed impegnate nel suddetto bilancio;

4. di trasmettere copia della presente, unitamente al prospetto allegato, al Collegio dei Revisori del Conti, alle OO. SS e alle RSU aziendali.

Il Direttore Generale
prof. ing. Vincenzo Belgiorno


DETERMINAZIONE N. 44 DEL 16 APRILE 2019

OGGETTO: COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE 2019

PARERI DEI RESPONSABILI DEI SERVIZI

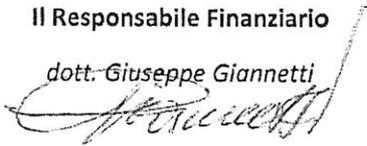
ai sensi dell'art. 147 bis del TUEL D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e ss. mm. ed ii.

Si esprime **PARERE FAVOREVOLE** in merito alla **Regolarità Contabile** della presente proposta di deliberazione.

Napoli, 16 aprile 2019

Il Responsabile Finanziario

dott. Giuseppe Giannetti



PARERI DEI RESPONSABILI DEI SERVIZI

ai sensi dell'art. 147 bis del TUEL D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e ss. mm. ed ii.

Si esprime **PARERE FAVOREVOLE** in merito alla **Regolarità Tecnica** della presente proposta di deliberazione.

Napoli, 16 aprile 2019

Il Direttore Generale

prof. ing. Vincenzo Belgiojoso

