



COMUNE DI PAVULLO NEL FRIGNANO
Provincia di Modena

SERVIZIO GESTIONE RISORSE UMANE

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
RELATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
VALIDO A FINI GIURIDICI PER IL BIENNIO 2019 – 2020
E ALLA COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE
DESTINATO ALLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2019
REDAZIONE AI SENSI DELL'ART.40 – COMMA 3 – SEXIES D.LGS.165/2001
(Circolare della Ragioneria Generale dello Stato del 19/07/2012 n.25 e successivi aggiornamenti)

Relazione illustrativa relativa al Contratto Decentrato integrativo, ai sensi degli artt. 7, 8 e 9 del C.C.N.L. 21/5/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate anno 2019.

Modulo 1 - Scheda 1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	12 Dicembre 2019	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica Presidente Dr. Giovanelli Giampaolo – Segretario Generale Componente effettivo Mucchiari Marilena – Responsabile Servizio Gestione Risorse Umane Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, ed R.S.U. Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, ed R.S.U. Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP, ed R.S.U.	
Soggetti destinatari	Tutto il personale dipendente ad esclusione dei responsabili titolari di posizioni organizzative	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none">- Criteri di riparto delle risorse destinate al riconoscimento della performance organizzativa e individuale –- Criteri per il riconoscimento delle indennità previste dal CCNL 21/5/2018 –- Utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2019	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	E' stata presentata relazione al Collegio dei Revisori dei Conti contestualmente alla alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019 – 2021 e 2020 – 2022 nel rispetto dell'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 e ss. mm. e ii.
		L'Organo di controllo non ha effettuato rilievi

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con deliberazione di Giunta n. 15 del 28.2.2019 è stato approvato il P.E.G. per il triennio 2019 – 2021. Il P.E.G. è individuato quale Piano della performance previsto dall'art. 10 del D. lgs. 150/2009 e ss.mm. (Ai sensi dell'art. 169, comma 3 bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG).
	Con deliberazione di Giunta n. 5 del 31.1.2019 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza del Comune di Pavullo 2019 – 2021. Con deliberazione di G.C. n. 103 del 29.11.2019 è stato approvato l'avvio delle procedure per l'aggiornamento del Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del Comune di Pavullo n.F. 2020 – 2022.
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
	Il Nucleo di Valutazione Associato presso l'Unione dei Comuni del Frignano sta completando le verifiche per la validazione della performance relativa all'anno 2018.
Eventuali osservazioni =====	

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) - Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo disciplina gli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata relativi al personale non dirigente dipendente del Comune di Pavullo nel Frignano ai fini giuridici dal 1 gennaio 2019 al 31 dicembre 2020 ed ai fini economici l'anno 2019, dalla data della sua sottoscrizione fino all'approvazione di nuova intesa.

I criteri e le modalità di riparto delle risorse del fondo si inseriscono nel contesto normativo e contrattuale approvato con il D. Lgs. 75/2017, attuativo della Riforma della Pubblica Amministrazione e del C.C.N.L. del personale del Comparto Funzioni Locali 21 maggio 2018.

Il CCNL ha introdotto diverse innovazioni nella disciplina del rapporto di lavoro del personale, nello stanziamento delle risorse decentrate destinate alla contrattazione integrativa dall'anno 2018 e al relativo utilizzo, ha introdotto nuovi istituti retributivi accessori modificando e/o integrando disposizioni inserite nei CC.CC.NN.LL stipulati fino all'anno 2010.

Con il Contratto decentrato si intendono perseguire finalità condivise di omogeneizzazione normativa e miglioramento applicativo delle materie riservate alla contrattazione collettiva integrativa, con particolare riguardo ad obiettivi di tendenziale uniformità disciplinatoria dei trattamenti economici accessori dei Comuni dell'ambito territoriale dell'Unione dei Comuni del Frignano.

L'accordo di collaborazione attivato dall'anno 2013 con la ex Comunità Montana del Frignano, ora Unione dei Comuni del Frignano, in base al quale è assicurato dal Servizio Gestione Risorse Umane del Comune di Pavullo il coordinamento e la gestione del personale dell'Unione hanno favorito l'introduzione di politiche unitarie di trattamento normativo ed economico del personale, funzionali tra l'altro alla migliore conduzione dei processi associativi attivati e/o attivabili per la gestione di funzioni e servizi su scala più vasta, con riguardo al trattamento integrativo dei rapporti del personale coinvolto e coinvolgibile negli stessi.

Con l'ipotesi di accordo sottoscritta si è inteso inoltre recuperare e disciplinare diversi istituti propri del rapporto di lavoro, previsti in precedenti CC.CC.NN.LL. (prerogative sindacali, formazione e aggiornamento, flessibilità oraria, buoni pasto, banca delle ore), al fine di riallineare e omogeneizzarne i criteri di applicazione al personale del Comune di Pavullo n.F. e al personale dell'Unione dei Comuni.

Le parti hanno condiviso la necessità di riconoscere il carattere di sperimentality delle nuove indennità da riconoscere, in buona parte in sostituzione di compensi/trattamento accessorio riconosciuti in precedenza e già finanziati nel Fondo: condizioni di lavoro – attività disagiate, esposte a rischi, reperibilità, specifiche responsabilità, con impegno a rivederne annualmente gli importi nel rispetto delle risorse date e i possibili effetti negativi sull'organizzazione dei servizi nel loro complesso.

Con determinazione n. 195 del 22/5/2019 è stato costituito il Fondo destinato alle risorse decentrate di cui all'art. 67 del C.C.N.L. 21 maggio 2018 relativo all'anno 2019 di parte fissa.

Con deliberazione di Giunta 137 del 27/12/2018 è stata autorizzata la Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione della pre-intesa relativa alla costituzione e alla ripartizione delle risorse decentrate relative all'anno 2018 e confermate le linee di indirizzo da seguire nella contrattazione sindacale, fornite dall'Amministrazione comunale con deliberazione di G.C. n. 122 del 22/12/2016.

Disciplina delle indennità - Indennità condizioni di lavoro

Il CCNL 21 maggio 2018 ha introdotto all'art. 70 bis "l'indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possono rappresentare pericolo o danno per la salute e il maneggio di valori del personale dipendente.

L'indennità sostituisce ed assorbe qualsiasi indennità erogata in precedenza per le medesime o analoghe fattispecie.

L'indennità varia da un importo minimo di 1 euro ad un massimo di 10 euro giornalieri legati alla effettiva presenza e allo svolgimento di specifiche attività.

Il Contratto decentrato individua le prestazioni disagiate e quelle esposte a rischio e fissa i criteri per il loro riconoscimento.

Non si riconosce l'indennità a fronte di attività maneggio valori, come richiesto dalle RSU, verificata la disponibilità dell'ente a non rivalersi per eventuali ammanchi, fatti salvi i casi accertati di responsabilità del dipendente, derivanti da comportamenti dolosi o con colpa grave.

Reperibilità

E' confermata l'attivazione del servizio di pronta reperibilità del personale dell'Area Servizi Tecnici – Servizio Lavori Pubblici e Ambiente Protezione Civile per la gestione del servizio sgombero neve nel periodo invernale e per le emergenze derivanti da allerte meteo, emergenze sanitarie o di igiene pubblica o in caso di interventi di protezione civile, con riferimento alle funzioni del Sindaco di cui all'art. 54 del D. Lgs. 267/2000.

In deroga a quanto disposto dall'art. 24 del CCNL 21/5/2018 è fatta salva la possibilità di istituire il servizio di reperibilità invernale per spalata e sgombero neve dall'abitato per tutto il personale del Servizio Lavori Pubblici e Ambiente Protezione Civile contemporaneamente nel limite massimo annuo contrattualmente previsto concentrato nel periodo novembre – marzo.

E' stato riconosciuto l'incremento dell'indennità giornaliera feriale riferita a 12 ore di € 13,00, da raddoppiare per la giornata festiva.

Indennità per specifiche responsabilità

E' confermato il riconoscimento della indennità di responsabilità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C, e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 13 del CCNL fino ad un importo non superiore ad € 3.000,00 annui lordi.

Il Contratto individua i criteri per la determinazione dell'importo delle indennità graduata in relazione alla ricorrenza quantitativa delle tipologie di attività conferite e svolte dal personale.

Le nuove risorse fisse

La prima novità inserita nella parte entrata delle risorse è data dall'importo delle risorse fisse da consolidare con quelle inserite nel fondo relativo all'anno 2017, in altri termini tutte le risorse inserite tra quelle fisse certificate nel fondo 2017 sono consolidate e rappresentano la base di partenza dall'anno 2018 e seguenti. Tale importo da inserire, in considerazione della sua importanza a valere anche negli anni successivi è stato certificato dall'Organo di Revisione contabile con il Contratto Decentrato di parte economica anno 2018.

Il Fondo risorse decentrate 2016 nel suo totale, tra risorse fisse e variabili, non può essere superato negli anni 2018 e successivi. A tali risorse si aggiungono gli importi previsti all'art.67, comma 2, lett. a), b), c), e), g) e h), come meglio dettagliati nella costituzione del fondo.

Le risorse variabili

Come per l'anno precedente anche tali risorse sono suddivise tra quelle escluse dal limite dell'incremento dei fondi previsti 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 2019 le esclusioni dai limiti del salario accessorio delle componenti escluse sia dai giudici contabili che dalle circolari del MEF, ed in particolare:

- a) incentivi per funzioni tecniche, di cui all'art. 113 – D. Lgs. 50/2016 per € 7.000,00;
- b) non sono quantificabili le risorse destinate al recupero dell'evasione ICI, IMU e Tari da destinare al personale in base all'art. 59, 1. comma lett. p. del D. Lgs. 446/1997 e alla Legge 145/2018, in quanto il Comune di Pavullo non ha approvato il Regolamento relativo al riparto dell'incentivo.
- c) non sono quantificabili risorse derivanti da piani di razionalizzazione della spesa di cui all'art.16, comma 4, d.l.98/2011, con la possibilità prevista dalla normativa di destinare il risparmio ottenuto in quota parte ai fondi decentrati;
- d) sono confermate le risorse derivanti da contributi, accordi collaborazione/sponsorizzazioni relative alla gestione in forma associata di servizi presso l'Unione dei Comuni, di cui all'art. della legge 449/1997 e all'art. 67, comma 3, lett. a) del CCNL 2016-2018, pari ad e 3.974,00;
- b) le economie provenienti da risorse di parte fissa provenienti dai Fondi anno 2018 e 2019 non distribuiti sono quantificati in € 15.054,00;
- c) non sono rilevate economie del fondo per lavoro straordinario non distribuito nell'anno precedente.

B) - Quadro di sintesi di destinazione delle risorse

Descrizione	Importo €
Art. 68, co.1, Progressioni economiche anni precedenti	52.979,00
Art. 68, co.1, Progressioni economiche 2019	28.000,00
Art. 68, co 1. Indennità di comparto – quota b)	32.032,00
Art.68, co. 2, lett. a): Performance organizzativa	78.400,00
Art.68, co. 2, lett. b): Performance individuale	33.600,00
Art. 68, co.2, lett. c): Indennità condizioni di lavoro: - disagio e rischio personale Servizio LL, Ambiente, trasporti Scolastici, - disagio Educatori infanzia e Collaboratori asilo nido	23.000,00
Art. 68, co 2 lett. d): Indennità di reperibilità € 12.500,00 Maggiorazioni orarie € 1.000,00	13.500,00
Art 68, co.2 lett. e) Indennità per specifiche responsabilità	21.000,00
Art 68, co 1 – indennità personale Educativo asili nido	9.350,00
Art. 68, co.2, lett g): Compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge – Incentivi per funzioni tecniche	7.000,00
Art. 68, co.2, lett h) Compenso messi notificatori	300,00
TOTALE	299.161,00

C) – Effetti abrogativi impliciti

Il Contratto determina l'abrogazione implicita delle norme contenute nei precedenti Contratti Decentrati Integrativi sottoscritti per il personale dipendente del Comune di Pavullo n.F.

D) – Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Il Comune di Pavullo approverà contestualmente al presente CCDI il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance adeguato ai principi del D. Lgs. 150/2009, come modificati dal D. Lgs. 74/2017 e dal CCNL 21/5/2018, su schema omogeneo adottato dall'Unione dei Comuni del Frignano per tutti gli enti.

Sono stati oggetto di contrattazione i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, come previsto dall'art. 7 del CCNL.

Le Parti hanno disposto di allegare all'ipotesi di intesa il documento contenente il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance riferito alla generalità del personale dipendente: personale non dirigente, titolari di posizioni organizzative e Segretario Generale.

L'art. 68 del CCNL. indica al 2. comma la destinazione delle risorse annualmente disponibili finalizzate a compensare la performance organizzativa e individuale

Alla performance individuale è destinata una quota complessiva pari almeno al 30% delle risorse del Fondo di cui all'art. 67, comma 3 del CCNL.

La maggiorazione del premio di cui all'art. 68, comma 2, lett. b) del CCNL, prevista dall'art. 69 del Contratto: "Differenziale del premio individuale", sarà pari al 30% del valore medio dei premi attribuiti da assegnare a coloro che avranno conseguito le valutazioni più elevate. La quota dei beneficiari di tale premio è definita nella misura massima del 15% del personale in servizio al 31/12 di ciascun anno.

E) – Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Il Comune di Pavullo n.F. ha approvato con deliberazione di Giunta n. 138 del 27/12/2018 il Regolamento per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali a valere dall'anno 2018.

Non essendo stata conclusa la procedura di approvazione delle graduatorie degli aventi diritto entro fine anno 2018, vista la nota della Funzione Pubblica n. 44366/2019 e della Ragioneria Generale dello Stato n. 179263/2019, il Comune di Pavullo non ha dato luogo al riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali nell'anno 2018.

L'economia di € 14.000,00 derivante da risorse fisse è portata ad incremento delle risorse variabili dell'anno 2019 per la parte destinata ad incentivare la performance individuale.

Il riconoscimento delle progressioni economiche nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Funzione Pubblica, adeguate all'interpretazione fornita dalla Ragioneria Generale dello Stato, sarà riferito ad una quota di personale non maggioritaria (non superiore al 50%) della platea dei potenziali beneficiari

In considerazione del fatto che l'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria per il Comune di Pavullo è bloccato dall'anno 2010, per l'anno 2019 si destinano risorse economiche alle progressioni orizzontali pari ad € 28.000,00.

Si allega all'ipotesi di intesa il Regolamento per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali adeguato ai principi del CCNL 21.5.2018 approvato.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il Sistema di misurazione e valutazione contiene le modalità ed i tempi con cui l'ente gestisce il Ciclo di gestione della performance, definisce gli obiettivi e gli indicatori, effettua il monitoraggio della performance.

Il P.E.G./Piano degli obiettivi definisce, nel quadro dei principi generali di parità e di pari opportunità previsti dalla legge, le priorità politiche delineate all'inizio dell'attività di programmazione, traducendole, sulla base delle risorse da allocarsi nel bilancio, in obiettivi strategici posti in capo ai Servizi, articolati in obiettivi operativi da raggiungere attraverso programmi di azione e progetti, recanti l'indicazione delle fasi di realizzazione degli obiettivi, delle relative scadenze, delle strutture organizzative coinvolte.

Entro 15 giorni dall'approvazione del P.E.G./Piano degli Obiettivi gli incaricati di P.O., emanano la direttiva per l'assegnazione degli obiettivi individuali ai propri dipendenti, precisando gli indicatori utili alla valutazione ed i pesi relativi.

E' prevista l'assegnazione dell'importo di € 18.641,00 alla voce di cui all'art. 15, c.2 del CCNL 1998 – 2001, confermato dall'art. 67, c.4, CCNL 2016-2018.

G) – Altre informazioni ritenute utili

La contrattazione sindacale finalizzata al rinnovo contrattuale si è conclusa nel mese di dicembre 2019. Dalla sottoscrizione dell'intesa si riconosceranno le nuove indennità nelle misure previste provvedendo al conguaglio di quanto riconosciuto dal 1.1.2019 a titolo di indennità di rischio come espressamente previste dal contratto previgente ed inserite negli strumenti di programmazione – PEG dell'ente.

Pavullo n.F. 16 Dicembre 2019

IL RESPONSABILE DEL GESTIONE RISORSE UMANE

f.to Marilena Mucciarini

Relazione tecnico-finanziaria

La presente relazione tecnico-finanziaria si riferisce alla costituzione del fondo integrativo con il compito di individuare e quantificare i costi e attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio.

Per quanto riguarda la costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019 è necessario effettuare le seguenti precisazioni:

- Le indicazioni contenute nel D.lgs.75/2017 hanno innovato già dall'anno 2018 in diversi punti la costituzione del fondo delle risorse decentrate rispetto alle regole seguite fino all'anno 2017, in particolare nei seguenti punti:
 - Ai sensi dell'art.23, comma 2, il salario accessorio non diminuisce più in relazione al personale presente ma lo stesso non potrà superare l'importo complessivo dell'anno 2016;
 - Il Comune di Pavullo n.F. rispetta il vincolo del pareggio di bilancio, è in condizione di equilibrio finanziario come risultante dall'ultimo rendiconto approvato relativo all'anno 2018;
 - L'ente può incrementare le risorse variabili della quota di salario accessorio aggiuntivo prevista dall'art.15, comma 2 e comma 5 di cui al CCNL 1.4.1999;
- Per la prima volta il legislatore inserisce oltre al salario accessorio anche le componenti del fondo integrativo, limitatamente alla parte variabile, prevedendo espressamente la possibilità di inserire importi nell'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione (art.15 comma 5) e il relativo mantenimento, restando fermo il non superamento del limite del salario accessorio dell'anno 2016.

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa costituisce uno specifico atto dell'Amministrazione teso a quantificare l'ammontare esatto di ciascun Fondo in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti, si fa presente che con determina del Responsabile del Servizio Gestione Risorse Umane n. 195 del 22/5/2019 è stato quantificato il fondo delle risorse decentrate di parte fissa relativo all'anno 2019 in complessivi € 255.754,00.

Successivamente, per effetto del trasferimento all'Unione dei Comuni del Frignano del Funzionario, Responsabile del Servizio Sociale, si è provveduto a decurtare il Fondo per la parte corrispondente all'incremento economico in godimento alla indennità di comparto quota b, riconosciuta alla stessa.

Per effetto del pensionamento di due dipendenti è stata incrementata la parte variabile del fondo per il rateo di retribuzione di anzianità non speso nell'anno.

Sono stati quantificati in € 7.000,00 gli impegni di spesa relativi ad incentivi per funzioni tecniche spettanti al personale.

A tale importo si aggiungono € 15.054,00 provenienti dall'esercizio precedente, relativo ad istituti contrattuali non pienamente utilizzati finanziati dalla parte stabile del Fondo stesso.

Non si sono ottenute economie derivanti dalla liquidazione dei compensi per lavoro straordinario relativi all'anno 2018.

1.1 – Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse storiche consolidate

Importo unico consolidato anno 2017: € 242.574,98

Ai sensi dell'art.67, comma 1, CCNL 2016-2018 "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 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dall'Organo di revisione contabile, 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 22.1.2004.

Posizioni Organizzative ed Alte Professionalità

Il Comune di Pavullo n.F. è privo di figure dirigenziali, le funzioni proprie della dirigenza sono state conferite a nove figure professionali inquadrati in categoria D, titolari di posizioni organizzative, delle quali una con contratto a tempo determinato.

Sono stati conferiti nell'anno 2017 due incarichi di alta professionalità ai sensi dell'art. 110, comma 2 del D. Lgs. 267/2000, rispettivamente in qualità di Coordinatore pedagogico nei servizi alla prima infanzia e di Istruttore Direttivo tecnico per l'attuazione del programma delle opere pubbliche del Comune di Pavullo n.F. e lo svolgimento delle funzioni di competenza della Centrale Unica di Committenza istituita presso l'Unione dei Comuni del Frignano.

Il limite di spesa sostenuto nell'anno 2016 per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e dell'indennità ad personam posto a carico del Bilancio ammonta complessivamente ad € 148.692,50.

La spesa sostenuta allo stesso titolo nell'anno 2019, comprensiva del risultato relativo alle P.O. anno 2017 è stata pari ad € 143.746,00.

Tale importo non incide sulla costituzione del Fondo destinato alle risorse decentrate ma va comunque considerato a margine del prospetto analitico contenente gli importi relativi alla assegnazione delle risorse disponibili.

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL 2016-2018)

€ 242.575,00

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di C.C.N.L.

Gli incrementi contrattuali previsti dall'art.67, comma 2, CCNL 2016-2018 sono i seguenti:

Quota € 83,20 personale in servizio al 31/12/2015 (Art.67, c.2, lett. A) – a valere nel Fondo dell'anno 2019	€ 6.739,00
Differenziale posizione di sviluppo (Art. 67, c. 2 lett. B)	€ 3.430,00
RIA e Assegni ad personam personale cessato - (art.67, c.2 lett.C)	€ 2.370,00
Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, c. 3, TUPI (art. 67, 2 c. lett.D)	€ ==
Personale trasferito all'Unione dei Comuni del Frignano	€ - 816,00
Decurtazioni per riallineamento importo 2016	€ - 579,00
TOTALE COMPLESSIVO	€ 253.719,00

1.2 – Sezione II - Risorse variabili

Ai sensi dell'art.67, comma 3, CCNL 2016-2018 si precisa che il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno, con la seguente distinzione tra quelle soggette ai limiti di cui all'art.23, comma 2, D.Lgs.75/2017 e quelle che sono esclusi dai citati limiti e vincoli finanziari.

Risorse variabili soggette ai limiti

<u>Specifiche disposizioni di legge - (Art.67, c.3, lett. C) CCNL 2016-2018)</u> Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI e art. 1, comma 1, lett. 2-bis del d.lgs. n. 546/1992 e per incentivazioni in caso di vittoria delle spese nelle cause tributarie; liquidazione sentenze favorevoli all'Amministrazione di cui all'art. 27 Ccnl 98/01(spese compensate)	€ ===
<u>Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione, ecc. - (Art. 43, L. 449/1997; Art. 67, c.3, lett. A), CCNL 2016-2018)- rese in via ordinaria (funzioni delegate dalla Regione E.R.)</u>	€ 3.974,00
<u>Frazioni RIA personale cessato (Art .67, c.32, lett. D)</u>	€ 473,00
<u>Integrazione 1,2% - (Art.67, C.4, CCNL 216-2018; art. 15, c.2, CCNL 1998-2001)</u>	€ 18.641,00
<u>Messi Notificatori - (art.67, c.3, lett. F) CCNL 2016-2018; art. 54, CCNL 14.9.2000)</u>	€ 300,00
<u>Servizi aggiuntivi e di mantenimento (art.56-quater, c.1, lett. C ed altri servizi aggiuntivi; ex art. 15 c. 5 CCNL 98-01)</u>	€ ===
<u>Quota parte personale trasferito nell'anno (art. 67, c.3, lett. K) CCNL 2016-2018)</u>	€ =====

Risorse piani razionalizzazione e riqualificazione spesa – (Art.67, co. 3, lett. B) CCNL 216-2018; Art. 16, commi 4 e 5, DL 98/2011)	€	=====
TOTALE	€	23.388,00

Risorse variabili non soggette ai limiti

Economie Fondo anno precedente - (Art. 68, co. 1, ultimo periodo; ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	€	15.054,00
Economie Fondo straordinario confluite - (Art.67,C.3, lett.E) CCNL 2016-2018 e ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	€	=====
Quote incentivi funzioni tecniche – Art. 113 D. Lgs. 50/2016	€	7.000,00
Compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	€	=====
Sponsorizzazioni, accordi di collaborazioni, compensi ISTAT, ecc. - (Art. 43, L. 449/1997; Art. 15, c. 1, lett. D), CCNL 1998-2001) – non ordinariamente resi – Secondo la Sezione Liguria delibera 105/2018 vi rientrano solo i trasferimenti da privati	€	=====
Risorse piani razionalizzazione e riqualificazione spesa - (art. 16, commi 4 e 5, DL 98/2011)	€	=====
Risorse derivanti da proventi violazioni Codice della Strada (art. 56 – quater CCNL 2016-2018)	€	=====
TOTALE	€	22.054,00

1.3 – Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Non sono state rilevate difformità rispetto all'applicazione di Contratti Decentrati relativi ad anni pregressi con contestuale decurtazione del Fondo.

1.4 - Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione.

L'importo riportato quale totale della sezione III.1.1 è pari ad € **253.719,00**, ottenuto dalla somma dei valori seguenti: € 242.575,00 + € 6.739,00 + € 3.430,00 + €2.370,00 - € 816,00 - 579,00;

Totale risorse variabili sottoposte a certificazione. L'importo riportato quale totale della sezione III.1.2 è pari a complessivi € **23.388,00**, ottenuto dalla somma dei seguenti valori delle risorse soggette a limitazioni pari ad € 3.974,00 + € 473,00 + € 18.641,00 + € 300,00, oltre a quelle non soggette a limitazioni pari ad € **22.054,00**;

- b) Totale Fondo sottoposto a certificazione. Il totale del fondo sottoposto a certificazione è pari a complessivi € **299.161,00**, che dedotte le somme non utilizzate degli esercizi precedenti (pari ad € 15.054,00) comportano risorse iscritte nel bilancio 2019 pari ad € **284.107,00**.

1.5 - Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Nessun importo è allocato fuori dal fondo in base al sistema di contabilizzazione adottato dall'amministrazione. In particolare il differenziale delle Progressioni Economiche Orizzontali definito dalle dichiarazioni congiunte, quale risorsa economica da collocare in bilancio, viene contabilizzato dall'amministrazione quale entrata del fondo e pertanto rientra tra le poste di costituzione dello stesso.

Modulo II -Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il modulo che segue riguarda l'utilizzazione del fondo per le risorse decentrate come formalmente concordata in sede di *accordo integrativo*.

2.1 – Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

In questa sezione sono rappresentate tutte le poste la cui disciplina esula dall'attività negoziale integrativa.

Si riportano di seguito le poste non contrattate e/o non contrattabili del Fondo la cui destinazione è da considerarsi vincolante:

1. Indennità di comparto quota b) a carico Fondo: il valore inserito nella tabella è esposto in forma previsionale su base annua, coerentemente con le restanti voci sia in sede di costituzione che di destinazione del Fondo;
2. Progressioni orizzontali storiche: sono inseriti i valori storici del Fondo destinati a remunerare le progressioni economiche già in essere prima del contratto integrativo annuale di riferimento.

La tabella che segue mostra le risorse di natura storica o vincolanti:

Indennità di comparto – quota a carico del Fondo (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	€ 33.032,00
Progressioni orizzontali (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	€ 52.979,00
TOTALE	€ 86.011,00

La destinazione delle risorse è comunque riportata unitamente alle altre voci nel quadro di sintesi relativo alla destinazione delle risorse - Relazione illustrativa Modulo 2 – lett. b.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO GESTIONE RISORSE UMANE
f.to Marilena Mucciarini