



UNIONE DEI COMUNI DEL FRIGNANO

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ponte

di parte economica anno 2022

Il giorno 28 Dicembre 2022 alle ore 9:30 in videoconferenza si sono riunite la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato di parte economica valevole per l'anno 2022, di cui al CCDI sottoscritto il 16 ottobre 2019, valido ai fini giuridici per il biennio 2019 – 2020 e di parte economica 2019.

La Giunta dell'Unione dei Comuni del Frignano ha autorizzato con deliberazione n. 110 del 28/12/2022 la sottoscrizione definitiva della Pre intesa raggiunta fra le Parti .

Ai sensi dell'art. 8, comma 2 del nuovo CCNL sottoscritto il 21.5.2018 la delegazione trattante di parte pubblica è così costituita:

Mucciarini Marilena

Responsabile Servizio Personale

La Delegazione trattante di parte sindacale è così costituita:

- Per le Rappresentanze sindacali territoriali firmatarie del C.C.N.L.:

Mucci Silvia

Rappresentante FP CGIL

Torricelli Sabrina

Rappresentante CISL FP Emilia Centrale

- Per le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'ente:

Galbucci Giovanni

RSU FP - CGIL

Morindi Guliano

RSU FP - CGIL

Covili Rossano

RSU – CSE FLPL

Ferrigno Alessandra

RSU – CSE FLPL (Assente)

Gherardini Diego

RSU – CSE FLPL (Assente)

Le Parti,

Premesso

- In data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il C.C.N.L. per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali, entrato in vigore il giorno successivo;
- Il CCNL ha introdotto rilevanti innovazioni, sia nella disciplina del rapporto di lavoro del personale non dirigente, in merito allo stanziamento delle risorse decentrate destinate alla contrattazione integrativa dall'anno 2018, che al relativo utilizzo, con l'introduzione di nuovi istituti retributivi accessori e la modifica e/o integrazione di disposizioni già inserite nei CCNNLL stipulati fino all'anno 2010;
- In data 16 ottobre 2019 le Parti hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo in applicazione delle disposizioni citate di parte giuridica per il biennio 2019 – 2020 e di parte economica per l'anno 2019;

- In data 29 dicembre 2020 con deliberazione di Giunta n. 72 è stata autorizzata la sottoscrizione del Pre intesa raggiunta il 22/12/2020, relativa alla destinazione del Fondo destinato alle risorse decentrate anno 2020;
- In data 28 dicembre 2021 con deliberazione di Giunta n. 99 è stata autorizzata la sottoscrizione del Pre intesa raggiunta il 27/12/2021, relativa alla destinazione del Fondo destinato alle risorse decentrate anno 2021;

L'Unione dei Comuni del Frignano ha approvato con deliberazione di Giunta n. 57 del 15/7/2019 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 per tutti i Comuni dell'ambito territoriale dell'Unione.

A fronte delle difficoltà incontrate da tutte le Amministrazioni nell'applicazione del sistema dall'anno 2020, in piena emergenza pandemica, il Nucleo di Valutazione per facilitare la chiusura della valutazione dal 2020 ha proposto l'applicazione di un sistema di misurazione e valutazione semplificato, approvato con deliberazione di Giunta n.77 del 21/10/2022.

Sono stati oggetto di contrattazione i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, come previsto dall'art. 7 del CCNL e il sistema di misurazione e valutazione è stato allegato al CCDI del 20.12.2019.

Le modifiche introdotte dal D.L. 34/2019, convertito con modificazioni nella Legge 58/2019, in materia di assunzioni di personale sono riferite ai Comuni e non si estendono alle Unioni per le quali rimane l'obbligo di non superare il limite di spesa dell'anno 2016.

Il personale attualmente in servizio è costituito da 64 dipendenti, dei quali 50 a tempo indeterminato e 14 a tempo determinato.

La carenza di personale è più marcata nell'organico del Corpo Unico di Polizia Locale e nel Servizio Sociale Associato.

Nel 2022 la procedura di selezione per la copertura di un posto a tempo indeterminato di istruttore Direttivo Tecnico – cat. D1 si è conclusa senza esito e il posto è tuttora vacante.

E' in fase di avvio una nuova procedura selettiva per la copertura di un posto, elevabile a due, per la copertura di posti vacanti in organico di Assistente Sociale, cat. D1 ed è attualmente in pubblicazione un nuovo bando per Istruttore Direttivo Tecnico.

Si sta per approvare nuova selezione da utilizzare per assunzioni a tempo determinato di Agenti Polizia Locale.

Sono stati coperti cinque posti vacanti attraverso procedure dirette di stabilizzazione di rapporti di lavoro precario.

Per effetto di un elevato turn over di personale a tempo indeterminato e determinato di Assistenti Sociali e Agenti Polizia Locale, l'organico è numericamente in linea con il personale in servizio negli anni precedenti, anzi per quanto riguarda il Corpo Unico di Polizia Locale è inferiore a quello dell'anno passato.

In data 16 novembre 2022 è stato definitivamente sottoscritto il nuovo C.C.N.L. personale comparto Funzioni Locali valido per il triennio 2019 – 2021 e l'approvazione avvenuta ormai a fine anno non consente un adeguamento del contratto decentrato integrativo di parte giuridica già dal 2022.

L'Unione dei Comuni del Frignano con deliberazione di Giunta n. 96 del 15/12/2022 ha approvato le linee di indirizzo per la Delegazione trattante di parte pubblica finalizzate alla sottoscrizione di un accordo decentrato ponte di parte economica per il riparto del Fondo destinato alle risorse decentrate anno 2022, rimandando l'avvio delle relazioni sindacali finalizzate all'approvazione di un nuovo C.C.D.I. di parte giuridica ed economica previsto dal CCNL del 16.11.2022 ai primi mesi dell'anno 2023;

Nella costituzione del Fondo l'amministrazione ha rispettato il limite delle spese sostenute nell'anno 2016 ed ha incrementato le risorse di parte fissa e variabile espressamente previste dal CCNL 21 maggio 2018 e da specifiche disposizioni di legge.

Tutto ciò premesso e considerato,

Le Parti convengono e stipulano quanto segue:

- Di quanto stabilito all'art. 8, comma 6 del CCNL 21.5.2018 laddove in particolare si prevede che i contratti integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti da norme di legge e dai CCNL e non possono comportare oneri aggiuntivi non previsti;
- Che con la stipula del presente contratto, le clausole e gli istituti ivi contenuti sostituiscono e superano le clausole e i criteri definiti nel CCDI del 20.12.2019 laddove in contrasto;
- Che la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è stata inviata all'Organo di revisione contabile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 8, comma 6 del CCNL 21.5.2018, unitamente alla Relazione tecnico illustrativa e tecnico finanziaria e con Verbale n. 10 del 22/12/2022 non sono stati posti rilievi;
- Che successivamente il presente accordo sarà inviato alla Giunta dell'Unione per l'autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto;

si impegnano

- Ad improntare la gestione degli istituti di cui alla presente trattativa sulla base dei principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti al fine di prevenire conflitti e controversie.
- Alla risoluzione delle possibili controversie sull'interpretazione del contratto integrativo. In tali casi le parti, ai sensi dell'art. 10, comma 2, del CCNL 21.5.2018 si impegnano nel primo mese di negoziato, di confronto o di integrazione del presente CCDI a non assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette;
- A sviluppare un sistema di relazioni sindacali stabile e permanente che consenta alle parti, nella chiara distinzione delle prerogative di ruolo di definire un corretto modello di relazioni.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo disciplina la destinazione delle risorse decentrate demandate alla contrattazione decentrata relativi al personale non dirigente dipendente dell'Unione dei Comuni del Frignano ai fini economici per l'anno 2022.
2. La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal C.C.N.L. e dal presente accordo.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica al personale dipendente dell'Unione dei Comuni del Frignano, di qualifica non dirigenziale, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione.

2. L'approvazione e sottoscrizione del presente Contratto da parte della Delegazione trattante di parte sindacale è subordinata all'approvazione dell'ipotesi di accordo da parte della delle Rappresentanze sindacali territoriali ed R.S.U. dell'ente.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove disposizioni contrattuali o di legge che riguardino tutto o specifici punti del presente contratto.
4. Gli effetti normativi del presente contratto restano in vigore sino alla stipula di nuove disposizioni decentrate modificativi o integrativi degli stessi.

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto decentrato

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni, da consegnare a mano, inviare per lettera raccomandata o per PEC, deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 4 - Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è basato sulla distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle parti, sul confronto fra di esse ed è finalizzato alla piena attuazione del vigente CCNL e del Contratto Decentrato Integrativo per i dipendenti dell'Unione dei Comuni del Frignano.
2. Per quanto riguarda il sistema delle relazioni sindacali si richiama l'art. 4 e seguenti del CCDI del 20.12.2019.

Art. 5 – Fondo risorse decentrate – art. 67 CCNL 21/5/2018

1. A decorrere dall'anno 2018 il "Fondo risorse decentrate" è costituito annualmente secondo la disciplina dell'art. 67 del C.C.N.L.
2. La quantificazione annuale del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL, finanziate a bilancio, è di competenza dell'Amministrazione e deve comunque avvenire complessivamente nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017.
3. Le modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate sono disciplinate dall'art. 68 del CCNL, che indica al 2. comma la destinazione delle risorse annualmente disponibili finalizzate a compensare la performance organizzativa e individuale, lo svolgimento di specifiche funzioni e attività, le progressioni economiche relative all'anno di riferimento.
4. I premi correlati alla performance organizzativa e individuale sono riconosciuti sulla base del sistema di misurazione e valutazione approvato dall'ente.

5. L'Unione dei Comuni del Frignano ha approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa di ente e individuale, riferito a tutto il personale dipendente dell'ente: Segretario (Dirigente), Responsabili titolari di P.O. e personale non titolare di P.O. adeguato ai principi del D. Lgs. 150/2009 e del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 74/2017. Il documento è stato oggetto di confronto e approvazione da parte delle Rappresentanze sindacali, approvato dalla Giunta.
6. Si allega al presente accordo copia della deliberazione di Giunta n.77 del 21/10/2022, con la quale è stato semplificato il sistema di misurazione e valutazione adottato nel 2019.
7. Alla performance individuale è destinata una quota complessiva pari almeno al 30% delle risorse del Fondo di cui all'art. 67, comma 3.
7. Il premio individuale può essere riconosciuto a tutti i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano, nell'anno di riferimento, almeno sei mesi di effettivo servizio rispetto ai 360 giorni lordi dovuti. Anche in caso di assunzione in corso d'anno sono necessari almeno sei mesi di effettivo servizio.
8. Per i dipendenti a tempo determinato occorre essere titolari di un contratto di lavoro la cui durata iniziale sia di almeno 180 giorni ed essere stati in servizio effettivo almeno sei mesi continuativi nell'anno di riferimento.
9. Al personale assunto a tempo determinato a cui è riconosciuto un assegno ad personam non spetta alcun premio.
10. Per i dipendenti con contratto a tempo determinato assunti a tempo indeterminato vengono sommati i periodi di servizio prestati purché non vi sia interruzione del servizio.
11. Ai dipendenti distaccati o comandati presso altri enti, qualora non percepiscano l'incentivo del premio individuale da parte dei medesimi enti nel periodo di distacco/comando, viene erogato il premio base relativo alla categoria giuridica di inquadramento. E' impegno dell'Amministrazione attivarsi affinché l'ente utilizzatore del dipendente comandato riconosca allo stesso l'incentivo del premio individuale prevedendo le risorse all'interno del proprio fondo.
12. L'erogazione del premio può avvenire solo a conclusione del processo di valutazione come disciplinato dal sistema adottato dall'ente.

Art. 7 - Differenziale del premio individuale – art. 69 CCNL 21/5/20185

1. La maggiorazione del premio di cui all'art. 68, comma 2, lett. b) del CCNL 21 maggio 2018, prevista dall'art. 69 del Contratto citato, 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 31/12 di ciascun anno.
2. Nell'ambito della predetta percentuale spetta a ciascun Responsabile/Dirigente l'individuazione dei beneficiari in proporzione al personale assegnato.
3. Il budget per l'attribuzione della maggiorazione di cui al capoverso precedente è determinato per l'anno 2022 in € 2.000,00.

Art. 8 – Progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria – art. 16 CCNL 21/5/2018

1. L'Unione dei Comuni del Frignano ha approvato con deliberazione di Giunta del 27/12/2018 il Regolamento per la disciplina dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria, allegato al medesimo atto.

2. Per l'anno 2022, verificato che nel triennio 2019 – 2021 l'Unione ha riconosciuto la progressione economica orizzontale alla quasi totalità degli aventi diritto e i dipendenti esclusi sono inseriti in categoria D, si assegnano risorse marginali pari ad € 2.500,00 per consentire un solo passaggio in questa categoria.

Art. 9 - Disciplina delle indennità

1. Si confermano i criteri definiti agli art. 17 e 18 del CCDI del 20.12.2019 per il riconoscimento delle "indennità condizioni di lavoro" che si intendono integralmente richiamati.
2. Per quanto riguarda l'indennità per servizio esterno del personale della Polizia locale si conferma quanto disciplinato con i CC.CC.DD.II. 2020 e 2021 in termini di cumulabilità con altre indennità.
3. Qualora per esigenze organizzative definite dal Responsabile della Polizia Locale non sia impiegato in servizi esterni ma in attività interne della Centrale Operativa e/o di front office al pubblico, viene riconosciuta l'indennità condizioni di lavoro come definita dal CCDI 2019-2020, sostitutiva dell'indennità per servizio esterno.

Art. 10 – Previdenza integrativa per la Polizia Locale finanziata dai proventi dell'art. 208 del Codice della Strada

1. L'art. 208, commi 2° e 4°, del D. Lgs. 285/1992 (Nuovo Codice della Strada) e successive modificazioni e integrazioni, disciplina le modalità con cui gli Enti Locali destinano parte dei proventi derivanti da sanzioni pecuniarie amministrative a diverse finalità fra cui l'assistenza e la previdenza complementare per gli appartenenti alla Polizia Municipale.
2. Con il conferimento in gestione associata del Servizio di Polizia Locale l'Unione ha dato applicazione all'accordo sottoscritto nell'anno 2010 dal Comune di Pavullo, estendendolo a tutto il personale del Corpo Unico con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
3. La disciplina contrattuale, intesa ora come contributo datoriale al Fondo di previdenza complementare Perseo –Sirio, o ad altra forma pensionistica individuale, è stata modificata dall'art. 56-quater del C.C.N.L. 21 maggio 2018 e sarà oggetto di verifica e adeguamento con il nuovo C.C.D.I.
4. Le risorse annue a disposizione introitate dall'Unione a titolo di proventi da sanzioni pecuniarie amministrative derivanti da violazioni al CdS hanno registrato negli ultimi anni importanti scostamenti tra le somme accertate a bilancio e quelle effettivamente incassate dall'Unione.
5. L'Unione, verificato l'accertamento a bilancio 2022, riconosce per l'anno 2022 al personale della Polizia Locale a titolo di contributo datoriale destinato alla previdenza complementare, finanziata dai proventi dell'art. 208 del CdS l'importo individuale pari ad € 500,00 soggetti a contributo di solidarietà a carico dell'ente e pertanto complessivi € 550,00.
6. Il contributo è riconosciuto al personale della Polizia Locale in servizio a tempo indeterminato e determinato, se assunto con contratto di lavoro di durata non inferiore a 180 giorni.
7. Il contributo è riproporzionato in funzione dell'eventuale rapporto di lavoro a tempo parziale.
8. Non sono considerati servizi attivi utili al riconoscimento del beneficio i seguenti periodi:
 - aspettativa per motivi personali non retribuita;
 - sospensione dal servizio con privazione della retribuzione o sospensione cautelare;
 - comando o distacco, presso altri enti;
 - mobilità interna ad altro servizio dell'Amministrazione.

Art. 10 – Costituzione Fondo e assegnazione delle risorse decentrate

1. Si riporta di seguito la costituzione del Fondo destinato alle risorse decentrate anno 2022.
2. Si riporta altresì il prospetto riepilogativo delle modalità seguite per la costituzione del Fondo e dimostrativo del rispetto dei limiti di spesa riferiti all'anno 2016 e il suo utilizzo con assegnazione delle risorse ai singoli istituti contrattuali.
3. A seguito del trasferimento dell'Istruttore Direttivo, Responsabile del Servizio Personale dal Comune di Pavullo n.F. dal 1 ottobre 2021, sono state inserite le risorse destinate a indennità di comparto, incremento economico in godimento, con contestuale riduzione del Fondo del Comune di Pavullo, a incremento delle risorse di parte fissa unitamente a quelle del personale trasferito dal 2018, per complessivi € 12.358,75 oltre il limite del Fondo 2016..
4. A fronte dello sfioramento del limite di spesa riferito all'anno 2016, il Fondo è stato decurtato di € 2.812,24 che di fatto neutralizza il possibile incremento di risorse derivanti da risparmi di RIA – retribuzioni di anzianità in godimento a personale cessato dal servizio.
5. Il Fondo destinato alle risorse decentrate per l'anno 2022 ammonta complessivamente ad €279.325,47.

COSTITUZIONE FONDO DESTINATO ALLE RISORSE DECENTRATE
ANNO 2022

RISORSE PER IL FINANZIAMENTO	
RISORSE STABILI art. 67 comma 2	
Importo unico consolidato 2017	247.043,00 €
Incremento € 83,2 per dip. al 31/12/15 - art. 67 co. 2 lett. a	4.493,00 €
Differenziale P.E.O. - art. 67 co. 2 lett. b	1.902,00 €
RIA e ad personam cessati da 2017 - art. 67 co. 2 lett. c	2.812,24 €
Risorse acquisite per trasferimenti di personale - art. 67 co. 2 lett. e - anno 2019 e ottobre 2021	12.358,75
Riduzione permanente lavoro straordinario - art. 67 co. 2 lett. g	0,00
TOTALE RISORSE STABILI	268.608,99
RISORSE VARIABILI art. 67 comma 3	
Art. 67 comma 4 CCNL 21/5/2018 (max 1,2% m.s. 1997)	2.184,00
Art. 67 c. 5 lett. a) - conseguimento obiettivi PEG	0,00
Risparmi fondo anno precedente	0,00
Risparmi lavoro straordinario anno precedente	0,00
Compenso messi notificatori	0,00
Sponsorizzazioni, accordi collaborazione (art.43 L. 449/1997 ecc.)	3.465,00
Frazioni RIA anno precedente (art. 67 c. 3, lett. d)	0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	5.649,00
<i>Eventuali decurtazioni per superamento limiti art. 23 comma 2 D.Lgs 75/2017</i>	<i>-2.812,24</i>
RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLATA	
DLGS 50/2016 art. 113 Incentivi Funzioni Tecniche	7.879,72
Incentivi recupero IMU e TARI	
TOTALE RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLATA	7.879,72
TOTALE COMPLESSIVO	279.325,47

UTILIZZO DEL FONDO	
SOMME NON DISPONIBILI (art. 68 comma 1)	
Progressioni orizzontali	59.675,50
Indennità di comparto	28.625,80
Indennità pers. Educativo	-
Indennità ex VIII q.f.	-
Totale somme non disponibili	88.301,30
SOMME DISPONIBILI DA DESTINARE	183.144,45
Indennità condizioni lavoro	12.713,00
di cui: Disagio € 11.650,00 - Rischio € 1.063,00 Maneggio valori ==	
Indennità specifiche responsabilità	14.000,00
Reperibilità	10.790,00
Turno - magg. festive	58.405,00
Progressioni economiche art. 68, c.1 anno 2022	2.500,00-
Indennità servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 21/05/2018)	24.109,00
Indennità di funzione Polizia Locale	8.000,00
Compenso Messi notificatori	350,00
Differenziale premio individuale	2.000,00
Performance collettiva	38.777,45
Performance individuale	11.500,00
USCITE CONTRATTATE	183.144,45
SPESE A DESTINAZIONE VINCOLATA	
DLGS 50/2016 art. 113 Incentivi Funzioni Tecniche	7.879,72
Incentivi recupero IMU e TARI	0,00
TOTALE SPESE A DESTINAZIONE VINCOLATA	7.879,72
TOTALE COMPLESSIVO	279.325,47

Pavullo n.F., 28 Dicembre 2022

La Delegazione trattante di parte pubblica:

f.to Mucciarini Marilena

Responsabile Servizio Personale

La Delegazione delle Rappresentanze sindacali:

f.to Mucci Silvia

Rappresentante FP CGIL

f.to Torricelli Sabrina

Rappresentante CISL FP Emilia Centrale

le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'ente presenti:

f.to Galbucci Giovanni

RSU FP - CGIL

f.to Morindi Guliano

RSU FP - CGIL

f.to Covili Rossano

RSU – CSE FLPL

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
RELATIVA ALLA COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE
DESTINATO ALLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2022**

DI CUI AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019 - 2020

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 2022.

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

Data di sottoscrizione		Dicembre 2022
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022
Composizione della delegazione trattante		<u>Parte Pubblica:</u> Componente effettivo Mucciarini Marilena – Responsabile Servizio Personale <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> FP-CGIL, CISL-FP, C.S.E. FLPL. ed R.S.U. dell'ente. Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, C.S.E. FLPL e R.S.U. FP-CGIL, CISL-FP, C.S.E. FLPL Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP, C.S.E. FLPL e R.S.U. FP-CGIL, CISL-FP, C.S.E. FLPL
Soggetti destinatari		Tutto il personale dipendente non dirigente dell'Unione dei Comuni del Frignano
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2022
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'Organo di controllo non ha posto rilievi – v. Verbale n. 10 del 23 dicembre 2022

	Attestazio ne del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	- Con deliberazione di Consiglio dell'Unione n. 17 del 30/07/2021 è stato approvato il Documento Unico di programmazione per il triennio 2022-2024, aggiornato con deliberazione del Consiglio n. 1 del 18/03/22; - Con deliberazioni di Consiglio n. 2 del 18/03/2022 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2022/2024; – con deliberazione di Giunta n. 18 del 22/03/2022 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2022/2024, nell'ambito del quale sono state assegnate ai responsabili dei servizi le risorse finanziarie e le responsabilità gestionali connesse alla sua realizzazione nel rispetto delle disposizioni normative e regolamentari vigenti.
		Con deliberazione di Giunta n. 28 del 15/04/2022 è stato aggiornato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022 – 2024.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
		La Relazione sulla performance dovrà essere validata dal Nucleo di Valutazione, costituito in forma associata presso l'Unione dei Comuni del Frignano.
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 l'assegnazione delle risorse e degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata relativi al personale non dirigente dipendente dell'Unione dei Comuni del Frignano ai fini economici per l'anno 2022, 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 16 ottobre 2019 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo in applicazione del CCNL personale Comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018 valido ai fini giuridici per il biennio 2019 – 2020 e di parte economica per l'anno 2019.

Il 29 dicembre 2020 con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 72 è stata autorizzata la sottoscrizione della pre intesa relativa al CCDI di parte economica anno 2020 raggiunta il 22 dicembre 2020 fra la Delegazione trattante di parte pubblica e i Rappresentanti delle Organizzazioni sindacali territoriali e RSU dell'ente.

Il 27 dicembre 2021 è stata sottoscritta la pre intesa autorizzate dalla Giunta dell'Unione relativa all'adeguamento del CCDI di parte economica per l'anno 2021.

Il Contratto decentrato di parte giuridica 2019-2020 è intervenuto dopo un decennio di blocco e con esso si è inteso adeguare l'applicazione degli istituti contrattuali alle recenti riforme, proseguendo un percorso di omogeneizzazione della disciplina e miglioramento applicativo delle materie riservate alla contrattazione collettiva integrativa dell'Unione dei Comuni del Frignano.

Al fine di attuare i primi provvedimenti organizzativi finalizzati alla costituzione del Servizio Personale dell'Unione e all'avvio progressivo di funzioni in materia di amministrazione e gestione personale in forma associata, dal 1 ottobre 2021 è stato trasferito l'Istruttore Direttivo cat. D, incaricato delle funzioni di responsabilità del Servizio, titolare di P.O. dal Comune di Pavullo n.F..

Contestualmente per assicurare le funzioni previste dall'accordo di collaborazione attivato dall'anno 2013 fra la ex Comunità Montana del Frignano e il Comune di Pavullo n.F., è stato prorogato il suddetto accordo sino al 31 dicembre 2022 e disposto il trasferimento in comando della Responsabile a tempo parziale 18/36 presso il Comune di Pavullo.

Per effetto di questo ultimo trasferimento è stata adeguata la parte fissa del Fondo oltre il limite anno 2016 relativa ai trasferimenti avvenuti dal 2019 nell'importo complessivo di € 12.358,75, con corrispondente riduzione dei Fondi dei Comuni interessati: Poiepelago e Pavullo n.F..

L'amministrazione comunale di Pavullo ha confermato la volontà di prorogare gli accordi di collaborazione in essere che vedono impiegati presso l'Unione diversi dipendenti a tempo parziale, riservandosi la possibilità di verificare la loro possibile conferma e/o modifica in funzione del possibile avvio di ulteriori gestioni associate.

E' stata presentata la proposta/progetto redatto dalla Soc. Pirene, con funzioni di Temporary Manager dell'Unione, finalizzato al possibile rafforzamento dell'Unione e dei suoi servizi associati, fra i quali l'avvio della gestione associata del personale dal 2023, che ha comunque incontrato ancora resistenze e difficoltà.

Le modifiche introdotte dal D.L. 34/2019, convertito con modificazioni nella Legge 58/2019, all'art. 33, comma 2 in materia di assunzioni di personale nei Comuni e di determinazione del limite delle risorse destinate al trattamento economico accessorio del personale non sono applicabili alle Unioni, per le quali continuano ad applicarsi i vincoli di cui al D. Lgs. 75/2017 - limite di spesa entro il tetto dell'anno 2016.

Sono in servizio attualmente 64 dipendenti, dei quali 50 a tempo indeterminato e 14 a tempo determinato. Sono in fase di avvio le procedure selettive per la copertura di due posti vacanti in organico, inserite nella programmazione del fabbisogno di personale 2022 – 2024.

Nel corso dell'anno 2022 si sono concluse le procedure di stabilizzazione di cinque rapporti di lavoro precario, rispettivamente:

- Un Assistente Sociale, cat. D1,
- Tre Istruttori Amministrativo, cat. C1,
- Un Agente Polizia Locale, cat. C1.

Le spese di personale non sono aumentate in quanto nel corso dell'anno si sono verificate diverse dimissioni e cessazioni di personale a tempo indeterminato e determinato, assegnato in particolare alle funzioni fondamentali dell'ente: Servizio Sociale Associato e Polizia Locale.

Con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 58 del 30/7/2019 sono state fornite le linee di indirizzo alla Delegazione trattante di parte pubblica al fine di proseguire la contrattazione condividendone gli obiettivi e le finalità.

Con deliberazione di Giunta n. 96 del 15/12/2022 l'Unione ha confermato le linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica finalizzate alla sottoscrizione di un accordo decentrato ponte di parte economica per la ripartizione del Fondo destinato alle risorse decentrate anno 2022 e confermata la costituzione del Fondo complessivo in € 279.325,21.

Il presente accordo si limita a prendere atto dell'ammontare delle risorse a disposizione destinate alle risorse decentrate come calcolate dall'ente e alla loro destinazione per l'anno 2022.

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, stante gli importi esigui movimentati dal personale e verificata la disponibilità dell'ente a non rivalersi per eventuali ammanchi, fatti salvi i casi di 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 della Polizia Locale per la gestione delle emergenze in collaborazione e raccordo con i competenti servizi dei comuni, derivanti da allerta 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.

La dotazione del personale distribuita sul territorio non consente al momento di assicurare il servizio sui 10 Comuni ma concentrato sul Presidio di Pavullo n.F., Serramazzoni, Lama M. e Polinago, con il possibile supporto e intervento di operatori degli altri Presidi territoriali, per assicurare adeguata rotazione nei turni e in caso di emergenza.

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.

Sezione per la Polizia Locale – Titolo VI del C.C.N.L. 21/5/2018

Nel CCDI del 16.10.2019 sono stati previsti i seguenti specifici istituti:

- Indennità per servizio esterno. Al fine di potenziare i servizi esterni di vigilanza e compensarne il disagio sopportato dal personale della polizia locale, è stata istituita una indennità giornaliera con un valore tra un minimo di 1 euro ad un massimo di 10 euro per i giorni di effettivo svolgimento del servizio esterno. Detta indennità compensa interamente, ed assorbe, eventuali altre indennità (disagio, rischio), mentre la stessa è cumulabile con i seguenti altri compensi e/o indennità: a) indennità di turno; b) indennità di vigilanza; c) con la performance individuale e collettiva. La citata indennità non è, invece, cumulabile con quella di disagio, di rischio e di maneggio dei valori stabiliti e quantificati nel contratto decentrato.

Qualora per esigenze organizzative definite dal Responsabile personale della Polizia Locale non sia impiegato in servizi esterni ma in attività interne della Centrale Operativa e/o di front office al pubblico, viene riconosciuta l'indennità condizioni di lavoro come definita dal CCDI 2019-2020, sostitutiva dell'indennità per servizio esterno.

- Indennità di funzione. Al personale inquadrato in categoria C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa, l'Unione riconosce una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. La contrattazione integrativa, a tal fine ha determinato i criteri per la quantificazione della citata indennità in funzione del grado rivestito e delle connesse responsabilità del personale della polizia locale. E' riconosciuta l'indennità al personale della polizia locale incaricato della responsabilità e coordinamento dei presidi territoriali nei quali è suddivisa l'articolazione organizzativa del Corpo Unico Intercomunale. Il CCDI ha fissato il livello massimo economico attribuibile al personale che non può essere superiore a 3.000 euro annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità. Tale indennità sostituisce quella relativa alle specifiche responsabilità, mentre è cumulabile con le seguenti altre indennità: a) turnazioni; b) indennità di vigilanza; c) con l'indennità di servizio esterno; d) con i compensi relativi alla performance individuale e

collettiva. Anche tale indennità resta non cumulabile con quella di disagio, di rischio e di maneggio dei valori stabiliti e quantificati nel contratto decentrato.

Nella fase di emergenza sono stati attivati servizi di ordine pubblico su disposizione della Prefettura e al personale è stata riconosciuta la specifica indennità di ordine pubblico a fronte dei servizi resi con costo rimborsato dal Ministero dell'Interno.

- Attività ed iniziative di carattere privato. In coerenza con le disposizioni di cui all'art. 22, comma 3-bis, D.L. n. 50 del 2017 (decreto sicurezza) che ha previsto la remunerazione degli agenti di polizia locale con risorse a carico del privato, atte a rafforzare le misure di sicurezza e di polizia stradale, l'art. 56-ter del CCNL disciplina le modalità operative e le corrette procedure per il riconoscimento al personale.

Nel Fondo risorse decentrate anno 2022 non sono state previste somme da destinare al personale della Polizia Locale provenienti da rimborsi riconosciuti all'Amministrazione in occasione dello svolgimento di attività e iniziative di carattere privato.

- Utilizzo proventi del codice della strada. Oltre alla previdenza complementare, alla erogazione di premi collegati al potenziamento dei servizi di controllo della sicurezza urbana e stradale, i proventi delle violazioni del codice della strada, di cui all'art. 208, commi 4, lett. c), e 5, D.Lgs. n. 285 del 1992, possono essere destinati anche a sostenere il c.d. welfare integrativo, così come dettagliato all'art. 72 del CCNL. In fase di prima applicazione del Contratto Decentrato, la Delegazione trattante di parte pubblica ha preso atto delle disposizioni introdotte, destinando risorse pari ad € 1.000,00 alla parte variabile. Per l'anno 2021 a fronte del gettito effettivamente realizzato, inferiore alle previsioni di bilancio, la Delegazione trattante di parte pubblica comunica l'impossibilità ad assegnare risorse a tale istituto.

Le nuove risorse fisse

La prima fonte di alimentazione del Fondo è data dall'importo delle risorse fisse consolidate 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.

Il Fondo risorse decentrate 2016 nel suo totale, tra risorse fisse e variabili, non può essere superato. 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 2022 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 € 7.879,72
- b) 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;
- c) è confermato il rimborso/contributo da terzi (Regione Emilia Romagna) a fronte dello svolgimento di funzioni delegate per € 3.465,00
- b) non si sono realizzate economie dei fondi non distribuiti nell'anno precedente discendenti da risparmi della componente fissa;
- 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	52.175,50
Art. 68, co.1, Progressioni economiche 2021 non concluse	7.500,00
Art. 68, co.1, Progressioni economiche 2022	2.500,00
Art. 68, co 1. Indennità di comparto – quota b)	28.625,80
Art.68, co. 2, lett. a): Performance organizzativa	38.777,45
Art.68, co. 2, lett. b): Performance individuale	11.500,00
Art. 69: Differenziale del premio individuale	2.000,00
Art. 68, co.2, lett. c): Indennità condizioni di lavoro: - disagio personale Servizio Sociale e amm.vo P.L. e Agenti P.L. Centrale Operativa – Lotti Vanni € 1.063,00 - Assistenti Sociali € 11.650,00	12.713,00
Art. 68, co 2 lett. d): Indennità di turno e maggiorazioni orarie € 58.405,00 Indennità di reperibilità € 10.790,00	69.195,00
Art 68, co.2 lett. e) Indennità per specifiche responsabilità	14.000,00
Indennità personale Polizia Locale - Indennità servizio esterno € 24.109,00 - Indennità di funzione P.L. € 8.000,00	32.109,00
Art. 68, co.2, lett g): Compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge – Incentivi per funzioni tecniche	7.879,72
Art. 68, co.2, lett h) Compenso messi notificatori	350,00
TOTALE	279.325,47

C) – Effetti abrogativi impliciti

Il Contratto determina l'abrogazione implicita delle norme contenute nei precedenti Contratti Decentrati Integrativi sottoscritti per il personale proveniente dalla ex Comunità Montana del

Frignano e successivamente per il personale trasferito dai Comuni per le parti in contrasto con la presente intesa.

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

L'Unione ha approvato con deliberazione di Giunta n. 57 del 15/7/2019 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.

A fronte delle difficoltà incontrate da tutte le Amministrazioni nell'applicazione del sistema dall'anno 2020, in piena emergenza pandemica, il Nucleo di Valutazione per facilitare la chiusura della valutazione dal 2020 ha proposto l'applicazione di un sistema di misurazione e valutazione semplificato approvato con deliberazione di Giunta n.77 del 21/10/2022.

Con il CCDI 2019-2020 sono stati oggetto di contrattazione i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, come previsto dall'art. 7 del CCNL.

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

L'Unione ha approvato con deliberazione di Giunta n. 75 del 27/12/2018 il Regolamento per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali a valere dall'anno 2018.

Stante la difficoltà a mantenere il livello della performance organizzativa e individuale sui valori degli anni precedenti, non si destinano per l'anno 2022 risorse all'applicazione di tale istituto o in alternativa si rimanda alla delegazione trattante di parte pubblica la possibilità di assegnare risorse marginali, non superiori ad € 2.500,00, rimandando l'applicazione dell'istituto al nuovo CCNL.

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 € 2.184,00 alla voce di cui all'art. 15, c.2 del C.C.N.L. del 1/4/1999, calcolato sul Fondo destinato alle risorse decentrate proveniente dalla ex Comunità Montana del Frignano.

G) – Altre informazioni ritenute utili

La contrattazione sindacale finalizzata al rinnovo contrattuale si è conclusa nel mese di dicembre 2020.

Pavullo n.F. 22 Dicembre 2022

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE

Marilena Mucciarini

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 2022 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;
 - L'Unione dei Comuni pur non essendo soggetta al rispetto del patto di stabilità interno, ora vincolo del pareggio di bilancio, è in condizione di equilibrio finanziario come risultante dall'ultimo rendiconto approvato relativo all'anno 2020;
 - 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 alla regole contrattuali e normative vigenti.

Non si sono ottenute economie derivanti dalla liquidazione dei compensi per lavoro straordinario relativi all'anno 2020.

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

Risorse storiche consolidate

Importo unico consolidato anno 2017: € 247.043,24 (arrotondato € 247.043,00)

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

L'Unione dei Comuni del Frignano è priva di figure dirigenziali, le funzioni proprie della dirigenza sono conferite a sei figure professionali inquadrare in categoria D, titolari di posizioni organizzative. Non sono conferiti incarichi di alta professionalità.

Il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato è posto a carico del Bilancio e non supera la corrispondente spesa sostenuta nell'anno 2016 per i Responsabili titolari di P.O. in servizio in tale anno.

Il limite di spesa della retribuzione di posizione e di risultato riconosciuta nell'anno 2016 è invece incrementato virtualmente delle risorse che nell'anno 2022 debbono essere riconosciute ai Responsabili titolari di P.O. trasferiti all'Unione per effetto del conferimento di servizi in gestione Associata: Responsabile Servizio Sociale Associato trasferita dal 1.5.2019, Responsabile del Servizio Personale trasferita dal 1.10.2021.

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

Occorre distinguere la spesa sostenuta per gli incarichi conferiti a tre posizioni organizzative di Responsabili di servizi dell'Unione dei Comuni, provenienti dalla ex Comunità Montana ed altri quattro incarichi conferiti a Responsabili di servizi in gestione associata: Corpo Unico di Polizia Locale, Servizio Sociale Associato e Ufficio di Piano, Servizio Personale la cui spesa complessiva è integralmente rimborsata dalle Amministrazioni convenzionate.

A seguito del decesso avvenuto il 13/07/2022 del Responsabile del Servizio Finanziario Affari Generali l'Unione ha dovuto rapidamente ricercare altra figura professionale presente presso uno dei Comuni dell'ambito territoriale dell'Unione per garantire i servizi fondamentali in capo all'ente.

E' stato instaurato un rapporto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale 12/36 con la Responsabile del Servizio Finanziario del Comune di Sestola, come previsto dall'art. 1 comma 557 della Legge 311/2004, integrando con un impiego di ulteriori sei ore settimanali in comando dallo stesso Comune.

La spesa ammonta complessivamente ad € 101.875,00 su base annua dei quali € 58.125,00 interamente rimborsati all'Unione.

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL 2016-2018)	€	247.043,00
---	---	-------------------

- 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	€	4.493,00
Differenziale posizione di sviluppo (Art. 67, c. 2 lett. B)	€	1.902,00
RIA e Assegni ad personam personale cessato - (art.67, c.2 lett.C)	€	2.812,24
Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, c. 3, TUPI (art. 67, 2 c. lett.D)	€	=====
Personale trasferito (art. 67, 2. c. lett. e)	€	12.358,75
Incremento per riduzione stabile straordinario (art. 67, 2. comma lett. G)	€	=====
Incremento dotazione organica - (art. 67, 2. comma lett. H) da conferimento funzioni P.L. riorganizzazione servizio riduzione P.O.	€	=====

Totale Risorse stabili	€	268.608,99
-------------------------------	----------	-------------------

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

Specifiche disposizioni di legge - (Art.67, c.3, lett. C) CCNL 2016-2018)

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) € ===

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.) € 3.465,00

Frazioni RIA personale cessato (Art .67, c.32, lett. D) €

Integrazione 1,2% - (Art.67, C.4, CCNL 216-2018; art. 15, c.2, CCNL 1998-2001) calcolato su Fondo ex Comunità Montana del Frignano € 2.184,00

Servizi aggiuntivi e di mantenimento (art.56-quater, c.1, lett. C ed altri servizi aggiuntivi; ex art. 15 c. 5 CCNL 98-01) € ===

Quota parte personale trasferito nell'anno (art. 67, c.3, lett. K) CCNL 2016-2018) € ====

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 risorse variabili soggette al limite 2016	€	5.649,00
---	----------	-----------------

Risorse variabili non soggette ai limiti

Economie Fondo anno precedente - (Art. 68, co. 1, ultimo periodo; ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) €

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 € 7.879,72

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 risorse variabili escluse dal limite 2016	€	7.879,72
---	----------	-----------------

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.

Occorre invece confrontare per il limite del Fondo il rispetto dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017.

- Limite del Fondo anno 2016:
Risorse stabili € 247.043,00
Risorse variabili € 5.649,00 (€ 3.465,00 + € 2.184,00)
Risorse complessive € 252.692,00

- Fondo risorse decentrate anno 2022:
Risorse stabili: € 249.855,24 (€ 247.043,00 + 2.812,24)
Risorse variabili € 5.649,00 (€ 3.465,00 + € 2.184,00)
Risorse complessive € 255.504,24

- | |
|--|
| - Riallineamento al limite D. Lgs. 75/2017 – Decurtazione di € 2.812,24 |
|--|

Che di fatto neutralizza le economie prodotte dalle retribuzioni di anzianità del personale cessato dal servizio dall'anno 2017.

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 € **268.608,99** ottenuto dalla somma dei valori seguenti: € 247.043,00 + € 4.493,00 + € 1.902,00 + € 2.812,24 + € 12.358,75;
Totale risorse variabili sottoposte a certificazione. L'importo riportato quale totale della sezione III.1.2 è pari a complessivi € **13.528,72**, ottenuto dalla somma dei seguenti valori delle risorse soggette a limitazioni pari ad € 5.649,00 + quelle non soggette a limitazioni pari ad € 7.879,72;
- b) Decurtazione per riallineamento al limite 2016 - € **2.812,24**
- c) Totale Fondo sottoposto a certificazione. Il totale del fondo sottoposto a certificazione è pari a complessivi € **279.325,21** comportano risorse iscritte nel bilancio 2022 pari ad € **279.325,47**.

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)	€ 28.625,80
Progressioni orizzontali (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	€ 59.675,50
TOTALE	€ 88.301,30

Qualora le Parti concordino con la Pre intesa l'assegnazione di risorse non superiori ad € 2.500,00 alle progressioni orizzontali anno 2022, nel rispetto delle risorse complessivamente disponibili, tale importo dovrà essere portato a decurtazione del Fondo destinato alla performance collettiva, individuale e al differenziale del premio individuale proporzionalmente.

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.

Pavullo n.F. 22 Dicembre 2022

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE

Marilena Mucciarini