



UNIONE DEI COMUNI DEL FRIGNANO

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Il giorno 22 Dicembre 2020, alle ore 9:00 in modalità 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 2020, 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. del ____ la sottoscrizione definitiva della pre intesa raggiunta fra le Parti il 10 settembre 2019.

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

Marmugi Cinzia	Responsabile Servizio Finanziario Affari Generali
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.:

Pasquesi Claudio	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
Sarti Patrizia	RSU FP - CGIL
Sargenti Mattia	RSU FP - CGIL
Covili Rossano	RSU SULPM - DiCaap

Le Parti,

Premesso

- In data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL 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.

- Il presente Contratto Decentrato (CCDI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale citato all'adeguamento di parte economica del Fondo destinato alle risorse decentrate per l'anno 2020 e alla assegnazione delle risorse disponibili agli istituti contrattuali del trattamento accessorio, oggetto di contrattazione.

L'Unione dei Comuni del Frignano ha approvato 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. 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.

La grave situazione di emergenza epidemiologica provocata dal diffondersi del virus COVID-19 ha condizionato la pratica realizzazione degli obiettivi dell'Amministrazione e i progetti inseriti nel PEG 2020-2022.

Nel mese di settembre la Giunta comunale ha aggiornato e modificato il PEG 2020 – 2022 adeguandolo e rendendolo coerente con il mutato contesto organizzativo e generale.

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 63 dipendenti, dei quali 51 a tempo indeterminato e 12 a tempo determinato.

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

Sono in fase di avvio le procedure selettive per la copertura di cinque posti vacanti in organico, ad oggi bloccate dall'emergenza epidemiologica da COVID-19. Le assunzioni a tempo indeterminato verranno disposte nel 2021 e sostituiranno in buona parte le spese attualmente sostenute per assunzioni a tempo determinato disposte per garantire le funzioni fondamentali dell'ente: Servizio Polizia Locale, Servizio Sociale e Servizi Istituzionali dell'ente.

Nella costituzione del Fondo l'amministrazione ha inteso rispettare il principio di invarianza della spesa rispetto al limite relativo all'anno 2016 e determinato per l'anno 2018.

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 inviata all'Organo di revisione contabile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 8, comma 6 del CCNL 21.5.2018, per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e, in assenza di rilievi, successivamente 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 2020.
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 maggioranza del personale in servizio presso l'ente al momento della votazione.
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 del Comune di Pavullo n.F.
2. Per quanto riguarda il sistema delle relazioni sindacali si richiama l'art. 4 e seguenti del CCDI del 20.12.2019.

Art. 5 – Smart working

1. La gestione della fase emergenziale dei mesi di chiusura da marzo 2020 ha favorito l'attivazione del lavoro agile – smart- working straordinario che l'Amministrazione ha introdotto prevalentemente per il personale degli uffici e anche del personale del servizio sociale, consentendo di mantenere un contatto con gli utenti.
2. Successivamente alla prima fase ora il lavoro agile è utilizzato a rotazione fra il personale degli uffici e del Servizio Sociale consentendo di conciliare i tempi di vita e tempi di lavoro e la cura della famiglia, riducendo la presenza contemporanea dei dipendenti negli uffici.
3. L'Amministrazione si impegna ad emanare linee di indirizzo a integrazione di quelle approvate per la gestione del lavoro agile straordinario, al fine di disciplinare l'istituto in via ordinaria come da indicazioni del Ministero per la Pubblica Amministrazione.

Art. 6 - Lavoro straordinario

1. La prestazione di lavoro straordinario è regolata dagli artt. 14 e 38 dei CC.CC.NN.LL 01/04/1999 e 14/09/2000, non può rappresentare un fattore ordinario di programmazione del lavoro, deve essere utilizzato in casi eccezionali per fronteggiare situazioni e imprevisti altrimenti non risolvibili.
2. Dal mese di febbraio 2020 sono state rese prestazioni straordinarie riferite alla gestione dell'emergenza epidemiologica a supporto della Protezione Civile e del COC -Centro Operativo di Protezione Civile di tutti i Comuni.
3. Le prestazioni sono oggetto di liquidazione del compenso, finanziate e rimborsate da altri enti: Regione Emilia Romagna, ecc. in eccedenza al limite contrattualmente previsto e non considerate nel limite del CCNL 1.4.1999.

Art. 7 – 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 comunale. Si allega copia del documento alla presente intesa.
6. 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. Il personale in servizio a tempo determinato deve essere titolare di un contratto di lavoro per l'anno scolastico che sia pertanto iniziato l'anno precedente a quello di riferimento. Anche per questi tempi determinati sono richiesti 180 giorni – 6 mesi di effettivo servizio.
12. 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.
13. L'erogazione del premio può avvenire solo a conclusione del processo di valutazione come disciplinato dal sistema adottato dall'ente.

Art. 8 – Compensi derivanti da specifiche norme di legge

1. Al fine di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate a incentivare la produttività dei dipendenti, viene posto in essere un sistema di bilanciamento tra produttività e incentivi specifici che opererà sia per le Posizioni Organizzative che per gli altri dipendenti dei seguenti compensi:
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, prestazioni verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali di cui all'art. 56 ter del CCNL da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario;
 - incentivo per funzioni tecniche (art. 113 D. Lgs. 50/2016, come modificato dal D. Lgs. 56/2017).

2. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari del premio correlato alla performance è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto fra i due emolumenti. Il confronto tra i due elementi viene effettuato in termini di competenza e non di cassa, tenendo conto che gli emolumenti derivanti dallo svolgimento delle attività indicate vengono saldati dal Servizio Personale sulla base del provvedimento di liquidazione adottato dal Responsabile competente sulla base delle linee definite negli specifici regolamenti o accordi.
3. I parametri di assorbimento saranno definiti nell'accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo per i compensi riferiti all'annualità 2019 (data di sottoscrizione del CCDI) e successive.
4. Tale meccanismo prevede una detrazione progressiva da applicare alla produttività individuale spettante al dipendente come segue:

Importo incentivi	Decurtazione	Premio spettante
Sino a € 300,00	0%	100%
Oltre € 300,00 fino a € 500,00	5,00%	95,00%
Oltre € 500,00 fino a € 1.000,00	15,00%	85,00%
Oltre € 1.000,00 fino a € 1.500,00	25,00%	75,00%
Oltre € 1.500,00 fino a € 2.000,00	35,00%	65,00%
Oltre € 2.000,00 fino a € 2.500,00	45,00%	55,00%
Oltre € 2.500,00 fino a € 3.000,00	55,00%	45,00%
Oltre € 3.000,00 fino a € 3.500,00	65,00%	35,00%
Oltre € 3.500,00 fino a € 4.000,00	75,00%	25,00%
Oltre € 4.000,00	85,00%	15,00%

5. Gli oneri relativi all'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contribuito riconosciuto sulla base delle norme di legge.

Art. 9 - Differenziale del premio individuale – art. 69 CCNL 21/5/20186

1. La maggiorazione del premio di cui all'art. 68, comma 2, lett. b) del CCNL, 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 2020 in € 3.000,00.

Art. 10 – Progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria – art. 16 CCNL 21/5/2018

1. L'Unione dei Comuni di 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 che si allega al presente Accordo.
2. Per l'anno 2020 sono assegnate risorse di parte fissa ad € 10.000,00.

Art. 11 - Principi generali

1. Con il CCDI del 20.12.2019 le Parti hanno definito agli art. 17 e 18 i criteri per il riconoscimento delle "indennità condizioni di lavoro" che intendono integralmente richiamati.
2. Il presente contratto le parti definiscono le condizioni di lavoro che giustificano l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
3. Le indennità riconosciute dal 2019, sostitutive in buona parte di compensi/trattamento accessorio erogate in precedenza e già finanziati nel Fondo: condizioni di lavoro – attività disagiate, esposte a rischi, reperibilità, specifiche responsabilità, hanno avuto un carattere di sperimentaltà e le parti hanno convenuto di verificarne dopo un anno le ricadute in termini organizzativi e di riconoscimento al personale nel rispetto dei limiti delle risorse assegnate.
4. Le attività dei servizi sono state riorganizzate nel 2020 e nel periodo marzo – maggio 2020 i servizi hanno contingentato l'accesso del pubblico. Non si sono determinate anomalie nel riconoscimento dell'indennità in relazione ai servizi effettivamente resi.

Art. 12 – Costituzione Fondo e assegnazione delle risorse decentrate

1. Si riporta di seguito la costituzione del Fondo destinato alle risorse decentrate anno 2020.
2. Si allega al presente accordo prospetto riepilogativo delle modalità seguite per la costituzione del Fondo e dimostrativo del rispetto dei limiti di spesa riferiti all'anno 2016, comprensivo del costo annualmente sostenuto a titolo di retribuzione di posizione e di risultato riconosciuta ai titolari di posizioni organizzative e alla retribuzione di posizione e aggiuntiva riconosciuta al Segretario Generale.
3. A fronte dello sfioramento del limite di spesa riferito all'anno 2016, il Fondo è stato decurtato di € 1.498,28.

UNIONE DEI COMUNI DEL FRIGNANO

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020

RISORSE PER IL FINANZIAMENTO		
RISORSE STABILI art. 67 comma 2		
Importo unico consolidato 2017	247.043,00 €	
Incremento € 83,2 per dip. ai 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 2017 - art. 67 co. 2 lett. c	1.342,00 €	
Risorse acquisite per trasferimenti di personale - art. 67 co. 2 lett. e	4.487,00	
Riduzione permanente lavoro straordinario - art. 67 co. 2 lett. g	0,00	
TOTALE RISORSE STABILI	259.267,00	
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	1.429,11	
Risparmi lavoro straordinario anno precedente	0,00	
Compenso messi notificatori	2.000,00	
Sponsorizzazioni, accordi collaborazione (art.43 L. 449/1997 ecc.)	3.465,00	
Frazioni RIA anno precedente (art. 67 c. 3, lett. d)	495,50	
TOTALE RISORSE VARIABILI	9.573,61	
Eventuali decurtazioni per superamento limiti art. 23 comma 2 D.Lgs 75/2017	-1.498,28	
RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLATA		
DLGS 50/2016 art. 113 INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	3.526,41	
INCENTIVI RECUPERO IMU e TARI	0,00	
Compensi Istat	0,00	
...	0,00	
TOTALE RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLATA	3.526,41	
TOTALE COMPLESSIVO	272.367,02	

UTILIZZO DEL FONDO		
SOMME NON DISPONIBILI (art. 68 comma 1)		
Progressioni orizzontali	48.064,67	
Indennità di comparto	25.181,80	
Indennità pers. Educativo	-	
Indennità ex VIII q.f.	-	
Totale somme non disponibili	73.246,47	
SOMME DISPONIBILI DA DESTINARE		
194.095,86		
Rischio € 3.100,00		
Disagio € 9.300,00		
Maneggio valori		
Indennità condizioni lavoro	12.400,00	
Indennità specifiche responsabilità e indennità funzione P.L.	21.500,00	
Reperibilità	12.000,00	
Turno - magg. festive	50.594,14	
Progressioni economiche art. 68, c.1 anno 2020	10.000,00	
Indennità servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 21/05/2018)	23.800,00	
Compenso Messi notificatori	2.000,00	
Differenziale premio individuale	3.000,00	
Performance collettiva	46.800,00	
Performance individuale	13.500,00	
USCITE CONTRATTATE	195.594,14	
SPESE A DESTINAZIONE VINCOLATA		
DLGS 50/2016 art. 113 INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	3.526,41	
INCENTIVI RECUPERO IMU e TARI	0,00	
Compensi Istat	0,00	
TOTALE SPESE A DESTINAZIONE VINCOLATA	3.526,41	
TOTALE COMPLESSIVO	272.367,02	

Pavullo n.F., 22 Dicembre 2020

La Delegazione trattante di parte pubblica:

Marmugi Cinzia

Generali

Mucciarini Marilena

Responsbale ServiziO Finanziario Affari

Responsabile Servizio Personale

La Delegazione delle Rappresentanze sindacali:

Pasquesi Claudio

Rappresentante FP CGIL

Torricelli Sabrina

Rappresentante CISL FP Emilia Centrale

le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'ente:

Galbucci Giovanni

RSU FP - CGIL

Morindi Guliano

RSU FP - CGIL

Sarti Patrizia

RSU FP - CGIL

Sargenti Mattia

RSU FP - CGIL

Covili Rossano

RSU SULPM - DiCaap



Servizio Personale

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
RELATIVA ALLA COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE
DESTINATO ALLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2020
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 2019.

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

Data di sottoscrizione	_____ Dicembre 2020
Periodo temporale di vigenza	Anno 2020
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, ed R.S.U. Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, ed R.S.U. FP-CGIL, CISL-FP, Diccapi-Sulpi Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP, ed R.S.U. -CGIL, CISL-FP, Diccapi-Sulpi
Soggetti destinatari	Tutto il personale dipendente non dirigente dell'Unione dei Comuni del Frignano
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	• Criteri di riparto delle risorse destinate al riconoscimento della performance organizzativa e individuale – • Integrazione dei criteri per il riconoscimento delle indennità previste dal CCNL 21/5/2018 – disciplinati dal CCDI del 20.12.2019 • Utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2020

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
	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. 56 del 15/07/2019 è stato approvato il DUP (Documento Unico di Programmazione) 2020-2022, presentato al Consiglio che ne ha preso atto con deliberazione n. 14 del 19/07/2019;
		- con deliberazioni di Consiglio n. 21 e 22 in data 20/12/2019 sono stati approvati, rispettivamente, l'aggiornamento al DUP ed il Bilancio di Previsione 2020/2022;
		- con deliberazione di Giunta n. 87 del 27/12/2019 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2020/2022, 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. 2 del 21.01.2020 è stato aggiornato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020 – 2022.
		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 2020, 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 Contratto decentrato di parte giuridica 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.

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 ha favorito l'introduzione di politiche unitarie di trattamento normativo ed economico del personale, funzionali tra l'altro al consolidamento 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.

Il possibile avvio della gestione in forma associata del servizio amministrazione e gestione del personale si è interrotto a fine anno 2019 e per il 2020 l'accordo di collaborazione ha supplito ancora alla mancanza di un Servizio personale strutturato presso l'Unione e dotato di totale autonomia.

Le nuove indennità riconosciute dal 2019, sostitutive in buona parte di compensi/trattamento accessorio erogate in precedenza e già finanziati nel Fondo: condizioni di lavoro – attività disagiate, esposte a rischi, reperibilità, specifiche responsabilità, indennità di servizio esterno per la Polizia Locale hanno un carattere di sperimentaltà e le parti hanno convenuto di verificarne dopo un anno le ricadute in termini organizzativi e di riconoscimento al personale nel rispetto dei limiti delle risorse assegnate.

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.

Con determinazione n. 435 del 27.10.2020 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 2020 di parte fissa.

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 63 dipendenti, dei quali 51 a tempo indeterminato e 12 a tempo determinato. Sono in fase di avvio le procedure selettive per la copertura di cinque posti vacanti in organico, ad oggi bloccate dall'emergenza epidemiologica da COVID-19. Le assunzioni a tempo indeterminato verranno disposte nel 2021 e sostituiranno in buona parte le spese attualmente

sostenute per assunzioni a tempo determinato disposte per garantire le funzioni fondamentali dell'ente: Servizio Sociale Associato, Polizia Locale e Servizi Istituzionali.

E' in corso di completamento la procedura di stabilizzazione di un rapporto di lavoro precario presso il Servizio Sociale Associato in qualità di Istruttore Direttivo, cat. D1 a tempo parziale.

La costituzione del Fondo è stato rispettato il principio di invarianza della spesa rispetto al limite relativo all'anno 2016 con gli incrementi previsti dal CCNL del 21 maggio 2018.

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.

La grave situazione di emergenza epidemiologica verificatasi con il diffondersi del virus da COVID-19 ha condizionato l'attività dell'Amministrazione e dei suoi servizi dal mese di febbraio 2020 ed ha imposto una revisione dei progetti inseriti nel PEG/Piano della performance ed un loro adeguamento.

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;
- 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. Sono in corso le ultime verifiche

finalizzate al possibile riconoscimento/cumulabilità di entrambe le indennità: ordine pubblico e indennità di servizio esterno.

- 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 2020 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 2020 a fronte dello scarso gettito realizzato la Delegazione trattante di parte pubblica comunica l'impossibilità ad assegnare risorse a tale istituto.

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.

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 € 3.526,41

- 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) le economie dei fondi non distribuiti nell'anno precedente discendenti da risparmi della componente fissa sono quantificati in € 1.429,11;
- 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	48.064,67
Art. 68, co.1, Progressioni economiche 2020	10.000,00
Art. 68, co 1. Indennità di comparto – quota b)	25.181,80
Art.68, co. 2, lett. a): Performance organizzativa	46.800,00
Art.68, co. 2, lett. b): Performance individuale	13.500,00
Art. 69: Differenziale del premio individuale	3.000,00
Art. 68, co.2, lett. c): Indennità condizioni di lavoro: - disagio personale Servizio Sociale e amm.vo P.L. € 9,300,00 - rischio Assistenti Sociali e Autista € 3.100,00	12.400,00
Art. 68, co 2 lett. d): Indennità di turno € 49.394,14 Indennità di reperibilità € 12.000,00 Maggiorazioni orarie € 1.200,00	62.594,14
Art 68, co.2 lett. e) Indennità per specifiche responsabilità	13.500,00
Indennità personale Polizia Locale - Indennità servizio esterno € 23.800,00 - Indennità di funzione € 8.000,00	31.800,00
Art. 68, co.2, lett g): Compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge – Incentivi per funzioni tecniche	3.526,41
Art. 68, co.2, lett h) Compenso messi notificatori	2.000,00
TOTALE	272.367,02

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.

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.

Si destinano risorse economiche alle progressioni economiche orizzontali pari ad € 10.000,00.

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. 21 Dicembre 2020

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE

f.to 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 2020 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 2019;
 - 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, si fa presente che con determina del Responsabile del Servizio Personale n. 435 del 27/10/2020 è stato quantificato il fondo delle risorse decentrate di parte fissa relativo all'anno 2020 in complessivi € 259.243,00.

Dal 1 gennaio 2020 l'organico è diminuito a seguito del pensionamento di una dipendente avvenuto il 1.5.2019 e dal 29.3.2020 per effetto del decesso di un altro dipendente in servizio.

Dalla ripartizione del Fondo risorse decentrate anno 2018 si è ottenuta una economica di € che si riporta alla parte variabile del Fondo non soggetta a limite per il solo anno 2020.

Non si sono ottenute economie derivanti dalla liquidazione dei compensi per lavoro straordinario relativi all'anno 2019.

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.

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 tre incarichi conferiti a Responsabili di servizi in gestione associata: Corpo Unico di Polizia Locale, Servizio Sociale Associato e Ufficio di Piano, la cui spesa complessiva è integralmente rimborsata dalle Amministrazioni convenzionate.

La spesa ammonta complessivamente ad € 84.375,00, su base annua dei quali € 50.625,00 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)	€	1.342,00
Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, c. 3, TUPI (art. 67, 2 c. lett.D)	€	=====
Personale trasferito (art. 67, 2. c. lett. E)	€	4.487,00
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 COMPLESSIVO	€	259.267,00

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

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)

€ 495,50

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

Messi Notificatori - (art.67, c.3, lett. F) CCNL 2016-2018; art. 54, CCNL 14.9.2000)

€ 2.000,00

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

€ 8.144,50

Risorse variabili non soggette ai limiti

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

€ 1.429,11

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	€	3.526,41
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	€	4.955,52

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 € **259.267,00**, ottenuto dalla somma dei valori seguenti: € 247.043,00 + € 4.493,00 + € 1.902,00+€ 1.342,00+€ 4.487,00;

Totale risorse variabili sottoposte a certificazione. L'importo riportato quale totale della sezione III.1.2 è pari a complessivi € **13.100,02**, ottenuto dalla somma dei seguenti valori delle risorse soggette a limitazioni pari ad € 10.573,61 + quelle non soggette a limitazioni pari ad € 3.526,41;

- b) Totale Fondo sottoposto a certificazione. Il totale del fondo sottoposto a certificazione è pari a complessivi € **272.367,02**, che dedotte le somme non utilizzate degli esercizi precedenti (pari ad € 1.429,11) comportano risorse iscritte nel bilancio 2020 pari ad € **271.937,91**.

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)	€ 25.181,80
Progressioni orizzontali (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	€ 48.064,67
TOTALE	€ 73.246,47

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. 21 Dicembre 2020

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE

f.to Marilena Mucciarini