

COMUNE DI FRASSINORO

(Provincia di Modena)

Relazione illustrativa e tecnico finanziaria

rispetto alla costituzione e distribuzione Fondo Risorse Decentrate 2020 Comune di Frassinoro

(articolo 40, comma 3-sexies, D.Lgs 165/2001 e Circolare Ministero Economia e Finanze n. 25 del 19/07/2012)

Parte I^o: Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa 25/11/2020
Periodo temporale di vigenza		Anno 2020
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Segretario Comunale Componenti Dirigente Settore Amministrazione e Sviluppo Risorse Umane dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, DICCAP-R.S.U., RSU Aziendali Organizzazioni Sindacali presenti all'incontro di chiusura delle trattative per la definizione della preintesa: CGIL-FP, CISL-FP, RSU Aziendali
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate; b) verifica delle condizioni per l'eventuale integrazione del Fondo sino al 1,2% del monte salari 1997; c) criteri, fattispecie, valori e procedimento di corresponsione delle indennità non esaustive disciplinate dal CCNL per i quali vi sia espresso richiamo alla contrattazione, compresi gli istituti indennitari del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 del 21.5.2018 quali indennità per le condizioni di lavoro, indennità per specifiche responsabilità, indennità di servizio esterno e indennità di funzione; d) correlazione tra i compensi aggiuntivi (es: per recupero ICI) e la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative; e) criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge e di perequazione delle stesse con i premi di produttività e la retribuzione di risultato; f) criteri generali per l'attribuzione del premio differenziale di efficienza; g) criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Si . Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs 150/2009
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 e art. 10 D.Lgs. 33/2013? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs 150/2009
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Si. L'amministrazione garantisce la trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni: indirizzi di posta elettronica, Piano delle Performance, Relazione sulle Performance, Programma Triennale della trasparenza, nominativi e C.V. dei componenti del Nucleo di Valutazione, curricula dirigenti e posizioni organizzative, retribuzione dei Dirigenti, incarichi conferiti a dipendenti pubblici e privati

		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Per l'anno 2020 la Relazione della Performance verrà validata dal N.T.V. secondo le tempistiche e modalità di cui al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente
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

Richiamati:

- la deliberazione della Giunta Comunale di definizione delle linee di indirizzo per la costituzione del Fondo Risorse decentrate personale dipendente anno 2020;
- il CCI personale NON Dirigente del Comune di Frassinoro siglato in data 11.12.2019 - periodo di riferimento: triennio 2019/2021 - così come integrato e modificato con delibera di Giunta Unione n. 89/2020 del 11.11.2020, il quale all'art. 3, comma 1, dispone: *"Il presente CCI ha durata triennale decorrente dall'1.1.2019 e sino al 31.12.2021, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21.5.2018"*;
- Preintesa stralcio contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente dei Comuni di Frassinoro, Montefiorino e Palagano relativo ai criteri di utilizzazione del fondo per l'anno 2020 del 25.11.2020;

Il presente CCI – che qui si allega quale parte integrante e sostanziale - riguarda, pertanto, la modalità di utilizzo delle risorse del Fondo 2020 nel rispetto dei vincoli di legge, dei contratti collettivi nazionali di lavoro e degli strumenti di programmazione economico finanziaria dell'Amministrazione.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:

Le risorse dei Fondi (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri definiti nel CCI del 11.12.2019, così come integrato e modificato con delibera di Giunta Unione n. 89/2020 del 11.11.2020, infra riportati:

INDENNITA' PER LE CONDIZIONI LAVORO:

- **descrizione:** l'indennità è prevista dal CCNL per remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti maneggio di valori; con una indennità commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i valori minimi e massimi giornalieri da € 1 ad € 10,00 da definirsi in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, CCNL 21.5.2018
- **importo massimo previsto nel fondo = € 1.120,00**
- **riferimento alla norma del CCNL: art. 70-bis CCNL 21.5.2018**
- **riferimento all'articolo del CCI aziendale 11.12.2019: art. 11,** così come integrato e modificato con delibera di Giunta Unione n. 89/2020 del 11.11.2020
- **criteri di attribuzione:** viene definita sulla base: a) della verifica dell'effettivo espletamento o meno dell'attività esposta a rischio, disagio o maneggio valori; b) ad esito positivo della precedente verifica, verranno applicati, ai fini della definizione del valore attribuibile, i criteri riconosciuti della continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio valori, come segue:
 - **espletamento di attività esposta a rischio € 2,00 giornalieri;**
 - **espletamento di attività esposta a disagio € 1,50 giornalieri;**
 - **espletamento di maneggio valori € 1,00 giornalieri;**

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' comma 1 art. 70-quinquies CCNL 21.5.2018:

- **descrizione:** l'indennità è prevista dal CCNL per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale iscritto a categoria B-C-D, che non risulta incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 CCNL 2016-2018, nell'importo massimo € 3.000,00 annui lordi.
- **importo massimo previsto nel fondo = € 15.500,00**
- **riferimento alla norma del CCNL: art. 70-quinquies comma 1 CCNL 21.5.2018**
- **riferimento all'articolo del CCI aziendale 11.12.2019: art. 13,** così come integrato e modificato con delibera di Giunta Unione n. 89/2020 del 11.11.2020
- **criteri di attribuzione:** formale conferimento dell'incarico con atto scritto, non compete agli incaricati di posizione organizzativa o alta professionalità, indennità non cumulabili tra loro e con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità, indennità rapportata ai mesi di servizio e, per il personale ad orario ridotto, alle percentuali di part-time, attribuzione attuata dopo verifica e certificazione a consuntivo dell'effettiva assunzione della responsabilità, del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati.

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' comma 2 art. 70-quinquies CCNL 21.5.2018:

- **descrizione:** l'indennità è prevista dal CCNL per il solo personale iscritto a cat. B-C-D, nell'importo massimo € 350,00 annui lordi, per coloro che rivestono gli specifici ruoli, previsti dalle leggi, di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale e Responsabile dei Tributi, per le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti dell'Ufficio relazioni con il pubblico e al personale addetto ai servizi di protezione civile, per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori
- **importo massimo previsto nel fondo = € 0,00**

- riferimento alla norma del CCNL: art. 70-quinquies comma 2 CCNL 21.5.2018
- riferimento all'articolo del CCI aziendale 11.12.2019: art. 14
- criteri di attribuzione: formale conferimento dell'incarico con atto scritto, non compete agli incaricati di posizione organizzativa o alta professionalità, indennità non cumulabili tra loro e con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità, indennità rapportata ai mesi di servizio e, per il personale ad orario ridotto, alle percentuali di part-time, attribuzione attuata dopo verifica e certificazione a consuntivo dell'effettiva assunzione della responsabilità.

INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (POLIZIA LOCALE):

- descrizione: l'indennità è prevista dal CCNL per il personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, entro i valori minimi e massimi giornalieri da € 1,00 ad € 10,00 e trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL 21.5.2018
- importo massimo previsto nel fondo = € 0,00
- riferimento alla norma del CCNL: art. 56-quinquies CCNL 21.5.2018
- riferimento all'articolo del CCI aziendale 11.12.2019: art. 19
- criteri di attribuzione: viene determinata sulla base della incidenza delle causali (rischio, disagio) che costituiscono il presupposto applicativo dell'indennità tenuto conto anche delle caratteristiche dello svolgimento delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare il valore concreto dell'emolumento che viene determinato come di seguito:
- € 2,00 per i turni diurni;
- € 3,00 per i turni serali e festivi;
- € 4,00 per i turni notturni (sono tali i turni che iniziano dopo le ore 22.00);

INDENNITA' DI FUNZIONE (POLIZIA LOCALE):

- descrizione: l'indennità è prevista dal CCNL per il solo personale iscritto a cat. C-D, che non risulta incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 CCNL 2016-2018, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito e alle connesse responsabilità, nonché alle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, nell'importo massimo € 3.000,00 annui lordi per dodici mensilità
- importo massimo previsto nel fondo = € 0,00
- riferimento alla norma del CCNL: art. 56-sexies CCNL 21.5.2018
- riferimento all'articolo del CCI aziendale 11.12.2019: art. 20
- criteri di attribuzione: formale conferimento dell'incarico con atto scritto, non compete agli incaricati di posizione organizzativa o alta professionalità, indennità non cumulabili tra loro e con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità, indennità rapportata ai mesi di servizio e, per il personale ad orario ridotto, alle percentuali di part-time, attribuzione attuata dopo verifica e certificazione a consuntivo dell'effettiva assunzione della responsabilità. Nella misura di seguito specificata:
- Vicecomandante di cat. D non incaricato di posizione organizzativa € 0,00

Richiamato il precedente Accordo – ANNO 2019 - in merito utilizzo Fondo Risorse Decentrate personale dipendente;

Visti:

- 1) il quadro di sintesi rispetto all'utilizzo delle risorse decentrate FONDO 2019 sulla base dei criteri di cui al CCDI e precisamente:

Descrizione	2019
1 - Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1 - CCNL 21/5/2018 (utilizzi vincolati)	
a) Progressioni Economiche Orizzontali	12.400,00
b) Indennità di comparto	6.240,00
2 - Risorse destinate agli istituti di cui art. 68, comma 2 e 3 - CCNL 21/5/2018	
a) quota destinata alle nuove PEO 2019 (ex art. 9 CCI)	2.700,00
b) Ind. condizioni lavoro ex art. 70 bis CCNL 2018 (art. 11 CCI) (di cui € 560,00 Rischio-€ 660,00 Disagio-€ 15,00 Maneggio Valori)	1.235,00
c) Indennità varie Turno, Reperibilità e Maggiorazioni	0,00
d) Ind. specifiche resp. art. 70 quinquies c.1 CCNL 2018 - (art.13 CCI)	15.770,00
e) Performance	15.783,17
f) Progetti specifici e/o Piani di razionalizzazione spesa	
g) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (Funzioni tecniche)	0,00
h) Altri compensi (messi notificatori, Istat, IMU-TARI, CTR MIN. subentro ANPR)	0,00
Totale destinazioni	54.128,17

C) effetti abrogativi impliciti

Il presente CCI, così come integrato e modificato con delibera di Giunta Unione n. 89/2020 del 11.11.2020, sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto nei confronti del personale si applica il Sistema di misurazione e Valutazione della Performance a cui si rinvia per maggior dettaglio (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 193/2010).

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

I criteri generali per l'assegnazione di nuove progressioni economiche sono definiti nel vigente "Sistema di valutazione e misurazione della performance", più volte richiamato. Il Sistema è coerente con il principio di "selettività delle progressioni economiche", in quanto oltre a prevedere requisiti di "accesso" alla selezione annuale per la progressione economica orizzontale (possono partecipare alla selezione, sino alla concorrenza dell'85% del personale in possesso dei successivi requisiti 1-2-3 che ha riportato la migliore valutazione media nel triennio precedente, i dipendenti che: 1. hanno maturato un'anzianità di servizio con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di almeno 24 mesi nella posizione economica precedente (detta esperienza può essere maturata anche presso altri enti locali, in periodi non continuativi, fatta salva la specifica disciplina di cui alla lett. f); 2. al 1/1 dell'anno in cui si effettua la selezione non sono iscritti a diversa posizione giuridica e/o economica; 3. nel biennio precedente non sono stati sanzionati con provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero verbale, attribuisce la progressione economica in relazione alla valutazione ottenuta dal dipendente ad esito del processo valutativo annuale. L'accordo decentrato sottoscritto il 11.12.2019, così come integrato e modificato con delibera di Giunta Unione n. 94/2020 del 22.10.2020, ha stabilito i criteri aggiuntivi, demandati alla contrattazione decentrata dall'art. 16, comma 1, CCNL 31.3.1999 (completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2), rispetto a quelli già previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso l'Ente. In particolare ha stabilito che le graduatorie per l'accesso alle nuove PEO si redigono sulla base del punteggio complessivo ottenuto da ogni dipendente al termine del processo di valutazione, determinato dalla somma delle valutazioni sulla performance individuale ricevute dal dipendente nei tre anni precedenti la decorrenza della PEO per massimo 70 punti su 100 e dell'esperienza maturata nell'ambito di riferimento per massimo 30 punti su 100, e ha definito i criteri da applicare in caso di parità di punteggio. Come può evincersi da quanto predetto, l'inquadramento nella posizione economica superiore implica il possesso di determinati requisiti e punteggi, che soddisfano i criteri di meritocrazia e premialità.

Per l'anno 2020 il contratto integrativo sottoscritto il 25.11.2020 ha previsto € 2.100,00 da destinare alle progressioni dell'Ente, rispettando comunque il principio di selettività in quanto le risorse economiche utilizzate consentono di riconoscere una progressione orizzontale ad una quota limitata di dipendenti.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano delle Performance) adottati dall'amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Il vigente Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi ha recepito la disciplina di principio di cui al titolo II del D.Lgs 150/2009.

Il ciclo di gestione della performance organizzativa e di quella individuale, caratterizzato dalle fasi della programmazione, misurazione, valutazione e premialità è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, nonché è integrato con gli altri sistemi di pianificazione e controllo gestionali. Per la gestione della performance l'ente utilizza i seguenti strumenti:

- 1) Piano della performance che è un documento programmatico annuale redatto in coerenza con le finalità del mandato, con gli indirizzi politici espressi nei documenti di programmazione dell'ente, con i programmi triennali del D.U.P. e con le risorse assegnate con i documenti di Bilancio pluriennale e PEG; il Piano esplicita gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell'anno, secondo le indicazioni contenute nel Sistema di misurazione e valutazione;
- 2) La Relazione sulla Performance che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate, con rilevazione degli eventuali scostamenti. La mancata validazione, entro il 30 giugno, della Relazione ad opera del Nucleo di Valutazione, che rappresenta accertamento di tenuta e di regolarità del ciclo di coerenza valutativa ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c del D.Lgs 150/2009, non consente alcun tipo di erogazione di strumenti premiali, in applicazione di quanto disposto dal comma 6 del predetto art. 14. L'erogazione dei premi connessi alla produttività è quindi inscindibilmente legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati, e ciò consente, come richiesto dalle recenti norme più volte richiamate, di collegare la spesa di risorse pubbliche esclusivamente laddove si realizzino i presupposti di riconoscimento premiale, così che la spesa sostenuta sia effettivamente e concretamente conseguente ad utilità marginali prodotte dal personale a seguito di conclusione, previa verifica finale, del sistema di programmazione/pianificazione adottato, in ragione del noto trionomio: risultati conseguiti > utilità prodotta > spesa sostenuta (a titolo di premialità).

Con la sottoscrizione del presente CCDI l'Amministrazione intende promuovere la realizzazione di obiettivi di mandato esplicitati all'interno del DUP - sezione operativa di cui i Progetti Performance 2020 rappresentano la modalità di realizzazione.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili : Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Parte II^o: La relazione tecnico finanziaria

Modulo I – Costituzione Fondo Risorse Decentrate Personale non Dirigente ANNO 2020

E' necessario ricordare che la disciplina relativa al fondo risorse decentrate, in correlazione con le norme sul contenimento delle spese di personale, è stata innovata dal D.Lgs 150/09 e dal D.L 78/2010 convertito in L. 122/2010 e che le principali nuove norme di riferimento sono ora rappresentate:

- 1) dall'art. 40, comma 3-quinquies, del d.lgs 165/2001, laddove condiziona gli incrementi discrezionali al rispetto dei "limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtù fissati per la spesa personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa";
- 2) dall'art. 23 del D.Lgs 75/2017 il quale stabilisce che: "(...) 1. Al fine di perseguire la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la contrattazione collettiva nazionale, per ogni comparto o area di contrattazione opera, tenuto conto delle risorse di cui al comma 2,

la graduale convergenza dei medesimi trattamenti anche mediante la differenziata distribuzione, distintamente per il personale dirigenziale e non dirigenziale, delle risorse finanziarie destinate all'incremento dei fondi per la contrattazione integrativa di ciascuna amministrazione.

Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016 (...);

- 3) dall'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 il quale prevede che: (...) Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018 (...);

Si ricorda che il Fondo 2016, con determinazione n. 74 del 2.8.2016, è stato quantificato in complessivi € 73.962,84, con decurtazione applicata come previsto dalla circolare RGS n. 32/2016 di € 4.226,16, così per netti € 69.736,68.

Tanto premesso, nella costituzione del Fondo 2020 si è tenuto conto del fatto che le risorse destinate al trattamento accessorio dell'anno 2016, pari a:

- € 69.736,68 per fondo risorse decentrate personale non dirigente, depurato delle voci non soggette al vincolo,
- € 3.909,12 per fondo lavoro straordinario,
- € 2.489,90 per maggiorazione della retribuzione di posizione e per retribuzione di risultato del Segretario Generale,

per un totale di € 76.135,70, costituiscono la base di riferimento per il trattamento accessorio dell'anno 2020, ma che, in applicazione dell'art. 70 sexies, comma 4, del CCNL 21.05.2018, per consentire una corretta perequazione del trattamento accessorio del personale dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramicco ed al fine di consentire a quest'ultima l'assunzione diretta di personale, la quota limite di riferimento per il trattamento accessorio dell'anno 2020, di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017, è rideterminata in € 72.434,59 in considerazione delle quote trasferite all'Unione dal Comune di Frassinoro per € 3.701,11;

Preso atto che l'art. 40 comma 3 quinquies del D.Lgs. 165/2001 pone delle precondizioni per l'applicazione degli incrementi facoltativi del fondo richiedendo che l'ente locale rispetti:

- a) i limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale;
- b) i parametri di virtuosità previsti dalle vigenti disposizioni e, dunque: 1) contenimento della spesa assoluta di personale nel tetto della spesa personale triennio 2011/2013; 2) i limiti alle assunzioni previsti dalle norme; 3) il rispetto del pareggio di bilancio ex L. 243/2012; 4) il rispetto di ogni altro strumento di contenimento della spesa.

Gli incrementi facoltativi – nel rispetto delle relazioni sindacali tra OO.SS ed Amministrazione – potranno pertanto essere disposti in quanto l'Ente rispetta, ad oggi, tutti i parametri di virtuosità sopra citati, e verranno applicati nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale.

La Costituzione del Fondo Risorse Decentrate personale NON Dirigente – ANNO 2020 – in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, verrà pertanto quantificato/determinato dall'Amministrazione nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	41.187,74
Risorse variabili	11.891,22
Totale	53.078,96

Sezione I) Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate: la parte "stabile" del fondo risorse decentrate per l'anno 2020 viene quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, in € 41.187,74 e precisamente:

DESCRIZIONE	2016	2017	DESCRIZIONE	2018	2019	2020
Risorse stabili			Risorse stabili			
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	28.137,76	28.137,76	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL 2016_2018)	42.696,37	42.696,37	42.696,37
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	5.448,77	5.448,77	QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A)		1.414,40	1.414,40
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	2.236,81	2.236,81	DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B) da 1.4.2018	496,50	645,48	645,48
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	2.825,57	2.825,57	RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART.67, COMMA 2 LETT.C)			132,60

RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001			PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.E)	-	-	-
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)			INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART.67, COMMA 2 LETT.G)	-	-	-
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B) da 1.1.2017 (confluiscono in unico importo consolidato)			INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.67, COMMA 2 LETT.H)			
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)			ADEGUAMENTO RISORSE DECENTRATE DI PARTE STABILE ART. 33 COMMA 2 D.L. 34/2019	-	-	-
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)				-	-	-
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)			1% TRASFERIMENTO IMPORTI DA FONDI COMUNI ADERENTI ALL'UNIONE PER PEREQUAZIONE	-	694,80	694,80
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)	7.511,21	8.273,62	DECURTAZIONE art. 70 - sexies CCNL 2018 (Quote trasferite a Unione per n. 1 Agente cat. C1 - quota parte per n. 1 Assistente Sociale cat. D1)	-	1.500,00	3.006,31
DECURTAZIONI CONSOLIDATA 2011-2014	4.226,16	4.226,16	DECURTAZIONI DEL FONDO - P.O. E ALTE PROFESSIONALITA'			
			DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE STABILE			
TOTALE RISORSE STABILI	41.933,96	42.696,37		43.192,87	42.561,45	41.187,74

Nota: si riporta prospetto degli anni 2016 – 2017 – 2018 e 2019 al fine di verificare:

- il rispetto del tetto/limite fondo 2020 non superiore al Fondo 2016;
- le voci di costituzione del fondo 2017 che confluiscono nell'IMPORTO UNICO CONSOLIDATO (IUC) ex art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018 comparto Funzioni Locali (IUC ANNO 2020: € 42.696,37)

Sezione II) – Risorse variabili

Le risorse variabili che alimenteranno il Fondo Risorse decentrate personale dipendente per l'anno 2020 ammontano ad € 11.891,22.

Esse sono subordinate sia alle relazioni sindacali tra OO.SS ed Amministrazione sia alla verifica nel corso del 2020 (a consuntivo) del rispetto delle condizioni che ne legittimano l'inserimento.

Elenco dettagliato delle voci costituenti le risorse variabili:

DESCRIZIONE	2016	2017	DESCRIZIONE	2018	2019	2020
Risorse variabili soggette al limite			Risorse variabili soggette al limite			
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽²⁾			SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽²⁾			
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)			SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART.67, C.3, LETT.C) ⁽³⁾		-	-

SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) ⁽³⁾ (Art. 208)		3.045,50	FRAZIONI RIA + AP PERSONALE CESSATO (ART.67, C.32, LETT.D)		-	55,25
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)			INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	8.566,72	8.566,72	8.566,72
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	19.236,00	15.167,42	MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	-	-	-
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	8.566,72	8.566,72	SERVIZI AGGIUNTIVI E DI MANTENIMENTO (ART.56-QUATER, C.1,LETT.C; EX ART.15 C. 5 CCNL 98-01)	15.000,00	3.000,00	3.000,00
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)			ADEGUAMENTO RISORSE DECENTRATE DI PARTE VARIABILE ART. 33 COMMA 2 D.L. 34/2019		-	-
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) ⁽⁴⁾					-	-
	-	-	DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE			
<i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i>	27.802,72	26.779,64	<i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i>	23.566,72	11.566,72	11.621,97

Risorse variabili NON soggette al limite

Risorse variabili NON soggette al limite

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)			ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)		-	-
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)			ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)		-	269,25
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	6.022,22		SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART.67, C.3, LETT.C) ⁽³⁾	2.700,00		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) ⁽⁵⁾			COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) ⁽⁵⁾	-	-	-
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽⁶⁾		-	SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽⁶⁾	-	-	-
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	-	-	RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	-	-	-
<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	6.022,22	-	<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	2.700,00	-	269,25
TOTALE RISORSE VARIABILI	33.824,94	26.779,64	TOTALE RISORSE VARIABILE	26.266,72	11.566,72	11.891,22

Sezione III) Decurtazione del fondo risorse decentrate personale dipendente

Sono state decurtate le seguenti quote di parte stabile:

Descrizione	Importo
Art. 70 - sexies CCNL 2016-2018 - trasferimento a Unione per consentire l'assunzione di n. 1 Agente C1 - quota parte per n. 1 Assistente Sociale D1	- 3.006,31
Art. 70 - sexies CCNL 2016-2018 - 1% trasferimento importi da fondi Comuni aderenti all'Unione per perequazione	- 694,80
Totale riduzioni	- 3.701,11

Per l'anno 2020 il limite disposto dall'art. 23 del D.Lgs 75/2017 è rispettato, come di seguito evidenziato:

DESCRIZIONE	2016	2017	DESCRIZIONE	2018	2019	2020
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	69.736,68	69.476,01	TOTALE DEPURATO DELLE VOCI VARIABILI NON SOGGETTE AL VINCOLO	66.759,59	54.128,17	52.809,71
			IMPORTO P.O E ALTE PROFESSIONALITA'	-	-	-
TOTALE	69.736,68	69.476,01	TOTALE	66.759,59	54.128,17	52.809,71
RIEPILOGO FONDI DENTRO TETTO ANNO 2016:			DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B) da 1.4.2018 - NON SOGGETTE A LIMITE	- 496,50	- 645,48	- 645,48
FONDO DIPENDENTI	69.736,68		QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A) - NON SOGGETTA A LIMITE		- 1.414,40	- 1.414,40
STANZIAMENTO P.O. in BILANCIO	-					
FONDO STRAORDINARIO	3.909,12		TOTALE FONDO DIP. SOGGETTO AL LIMITE	66.263,09	52.068,29	50.749,83
MAGG. RETR. POS. E RISULTATO SEGRETARIO	2.489,90		STANZIAMENTO P.O. in BILANCIO			-
TOTALE FONDO UNICO	76.135,70	= TETTO 2016	FONDO STRAORDINARIO			3.909,12
Art. 70 - sexies. TRASFERIMENTO IMPORTI DA FONDI COMUNI ALL'UNIONE	- 3.701,11		MAGG. RETR. POS. E RISULTATO SEGRETARIO			2.489,90
NUOVO TETTO LIMITE	72.434,59		Controllo limite 2016 CON IMPORTO FONDO UNICO SEGR/P.O./STR/DIP (TETTO UNICO)	- 3.473,59	- 15.473,59	- 15.285,74

Sezione IV) - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione per la contrattazione decentrata anno 2020

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo 2020
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	41.187,74
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	11.891,22
TOTALE	53.078,96

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Definizione delle poste di destinazione del fondo risorse decentrate personale dipendente in considerazione del C.C.I.

1- Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo come certificazione

Non vengono regolate dal CCI sottoscritto in data 11.12.2019, così come integrato e modificato con delibera di Giunta Unione n. 89/2020 del 11.11.2020, le destinazioni di somme, per totali € 21.100,00, regolate dai vigenti CCNL, da specifiche disposizioni di legge o relative a progressioni economiche pregresse:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	5.900,00
Progressioni orizzontali (comprese nuove PEO per € 2.100,00)	15.200,00
Indennità di turno e maggiorazioni	0,00
Totale	21.100,00

2 - Destinazioni specificamente regolate dal CCI personale dipendente

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 31.978,96 così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità specifiche responsabilità art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 2016-2018 (ex art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	15.500,00
Indennità condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 2016-2018, così suddivise: - per attività esposte a rischio € 770,00 - per attività disagiate € 0,00 - per attività impicanti maneggio valori € 350,00	1.120,00
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	15.358,96
TOTALE	31.978,96

Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa personale dipendente certificato:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	41.187,74
Risorse variabili	11.891,22
Totale	53.078,96

Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale in merito alla costituzione del Fondo risorse decentrate del personale dipendente

a. Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo Risorse Decentrate Personale Dipendente aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili del fondo personale dipendente – al netto delle decurtazioni obbligatorie ex lege – ammontano a € 41.187,74. Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, turno, maggiorazioni) ammontano a € 21.100,00 pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione.

In particolare si precisa che gli incentivi economici sono erogati – sulla base delle diverse valutazioni – solo a seguito della validazione da parte del NTV della "Relazione sulla Performance" e quindi a seguito della verifica del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi costituenti il Piano;

c. Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Si attesta che l'assegnazione di nuove progressioni economiche è effettuata sulla base dei criteri previsti nel vigente "Sistema di valutazione e misurazione della performance", più volte richiamato, nonché dei criteri individuati dal CCI sottoscritto in data 11.12.2019, così come integrato e modificato con delibera di Giunta Unione n. 89/2020 del 11.11.2020, nel rispetto del principio di selettività, in quanto le risorse economiche utilizzate consentono di riconoscere una progressione orizzontale ad una quota limitata di dipendenti, e che l'inquadramento nella posizione economica superiore implica il possesso di determinati requisiti e punteggi che soddisfano i criteri di meritocrazia e premialità.

Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo risorse decentrate personale dipendente con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata alla precedente Parte II.

Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

Dal bilancio di previsione 2020 risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate comprese le somme relative alla performance individuale e di servizio.

L'importo del Fondo personale dipendente anno 2020, così come costituito, è rispettoso delle vigenti disposizioni:

- art. 1, comma 456 della L. n. 147/2013
- Circolare della Ragioneria dello Stato n. 20/2015
- art. 23 del D.lgs. n. 75/2017

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Le somme afferenti al Fondo anno 2020 risultano debitamente previste/stanziate c/o Bilancio previsionale 2020 del Comune di Frassinoro per la parte di salario liquidata mensilmente nel 2020 (ad esempio: p.e.o., posizione organizzative, indennità di comparto, specifiche responsabilità, rischio, turno);

CONCLUSIONI

Al fine del controllo di competenza volto a verificare che gli oneri derivanti dall'applicazione del contratto decentrato siano coerenti con i vincoli posti dal contratto nazionale e dal bilancio del Comune di Frassinoro si trasmette la presente relazione illustrativa tecnico finanziaria.

Frassinoro, li 30/11/2020

Il Dirigente del Settore Amministrazione
e Sviluppo Risorse Umane
Unione dei Comuni del Distretto Ceramico
F.to (dott. Marco Rabacchi)

Responsabile del Servizio Finanziario
Comune di Frassinoro
F.to (Giancarlo Palandri)