RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA COSTITUZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE DEI LIVELLI ANNO 2019 REDAZIONE AI SENSI DELL'ART.40 - COMMA 3 - SEXIES D.LGS.165/01 (Modello obbligatorio - Circolare della Ragioneria generale dello stato del 19/07/2012 n.25, nonché degli aggiornamenti effettuati dalla RGS)

Premessa

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo n. 165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo "*Schema standard di relazione tecnico-finanziaria*" e lo "*Schema standard di relazione illustrativa*" quali allegati alla circolare n.25 del 19/07/2012, tali schemi sono stati aggiornati dalla RGS nel corso dell'anno 2013. Gli schemi hanno natura obbligatoria nelle diverse sezioni in cui sono suddivisi e pertanto la costituzione e l'utilizzo delle risorse decentrate del Comune per l'anno 2019 sono state redatte dal Responsabile dei servizi del personale ai fini della coerenza con il bilancio, secondo i citati modelli standard. Tali schemi saranno pubblicati in modo permanente, ai sensi dell'art.40-bis comma 4 D.Lgs.165/01, sul sito istituzionale dell'ente. Si precisa che l'Organismo Indipendente di Valutazione ha certificato la relazione sulla performance per l'anno 2018.

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

- Le indicazioni contenute nel d.lgs.75/2017 hanno innovato in diversi punti la costituzione del fondo delle risorse decentrate rispetto alle regole seguite nell'anno 2016, in particolare nei seguenti punti:
  - Ai sensi dell'art.23, comma 2, il salario accessorio non diminuisce più in relazione al personale presente ma lo stesso non potrà superare l'importo complessivo dell'anno 2016;
  - Il limite del salario accessorio del 2016 poteva essere incrementato della componente variabile da parte degli enti che sono stati oggetto di sforamento del patto di stabilità nell'anno 2015, i quali avrebbero dovuto escludere nel 2016 la componente del salario accessorio aggiuntiva (art.15, comma 2 e comma 5), con possibilità di recuperare le citate risorse qualora inserite nell'anno 2015;
- 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 per i dirigenti art.26, comma 3, entrambi per la sola componente variabile) e il relativo

mantenimento, restando fermo il non superamento del limite del salario accessorio dell'anno 2016.

- In data 21/05/2018 è stato sottoscritto il CCNL 2016-2018 del comparto Funzioni Locali con valore giuridico a partire dal giorno successivo, i punti fondamentali del nuovo contratto sono stati i seguenti:

Posizioni Organizzative ed Alta Professionalità

- L'art. 13 del contratto individua in una unica area i titolari di posizione organizzativa e di alta professionalità, distinte nei contratti precedenti, eliminando una serie di incongruenze specie nei comuni privi di figure dirigenziali, dove la remunerazione delle alte professionalità era limitata allo stanziamento dello 0,2% del monte salari 2001 appositamente previsto dal contratto per tali figure professionali. L'ARAN, infatti, in diversi pareri aveva precisato come, negli enti privi di dirigenti, la nomina delle alte professionalità, proprio per le ridotte dimensioni degli stessi, lo stanziamento economico previsto dal contratto nazionale può risultare insufficiente al finanziamento delle alte professionalità e che gli importi non possono neppure essere incrementati da altre risorse stabili, né sarebbe possibile utilizzare a tal fine altre risorse a carico dei propri bilanci, in quanto il finanziamento a carico del bilancio degli oneri connessi alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative è ammesso solo per quelle posizioni organizzative comportanti la direzione e la responsabilità di uffici. Altra incongruenza, precisata dall'ARAN nel precedente contratto, ancora riferita agli enti privi di figure dirigenziali, era dovuta all'impossibilità di attribuire al titolare di posizione organizzativa anche le funzioni di alta professionalità per la mancanza, in queste ultime, di funzioni organizzative, di direzione di struttura e di gestione, avendo il contratto loro attribuito la prevalenza sui contenuti di carattere professionale e personale;
- Il successivo art.14 stabilisce i principi per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa prevedendo quanto segue:
  - sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità;
  - ciascun ente stabilisce la graduazione dei valori delle singole posizioni organizzative, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Negli enti con dirigenza, acquistano rilievo nella graduazione degli importi anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di

poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento;

- nell'atto di conferimento di tali incarichi gli enti devono tenere conto: a) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare; b) dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D; c) è possibile la revoca di tali incarichi prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. Nei casi di revoca anticipata, prima della formalizzazione della stessa, dovranno essere acquisite in contraddittorio con il dipendente le sue valutazioni, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da personale di sua fiducia.
- Fino alla definizione delle procedure e dei relativi criteri generali, il conferimento delle posizioni organizzative ancora in atto, possono essere prorogate fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative;
- In merito alla parte economica l'art.15 definisce la retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle posizioni organizzative, distinta in quella di posizione e di risultato, le quali assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario. La retribuzione di posizione minima e massima, a seguito della graduazione operata dall'ente, è la seguente:
  - l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità (in precedenza per le posizioni organizzative l'importo oscillava da un minimo € 5.164,57 ed un massimo di € 12.911,42; mentre per le alte professionalità il valore era data da un minimo di € 5.164, 56 ad un massimo di € 16.000);
  - l'importo della retribuzione di posizione del personale di categoria C varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità;
  - nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, la retribuzione di posizione può essere aumentata di un importo non superiore al 30% della stessa.
  - La retribuzione di risultato, attribuita sulla base dei criteri definiti dagli enti, è invece così modificata:

    a) viene destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le

posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento (mentre nel precedente contratto si prevedeva per le posizioni organizzative una retribuzione di risultato da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della singola posizione organizzativa, mentre per le alte professionalità il limite minimo andava dal 10% e ad un importo massimo del 30% della retribuzione di posizione). Così come avviene oggi per la dirigenza, fatta 100 la retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative e alta professionalità, almeno 20 deve essere assicurata per la retribuzione di risultato e la parte restante inferiore o uguale a 80 deve essere attribuita per la retribuzione di risultato (importo questo che corrisponde rispetto al contratto precedente al 25% della retribuzione di posizione essendo 20/80=25%);

b) per la prima volta sono remunerati anche gli incarichi ad interim, ossia l'attribuzione ad un lavoratore già titolare di posizione organizzativa di altro incarico di posizione organizzativa, aumentando per tutta la durata dell'incarico ad interim dallo stesso trattenuto, la sua retribuzione di risultato per un importo che potrà variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Tale variazione tra il minimo e il massimo, dovrà essere effettuata dagli enti sulla base della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

La valorizzazione del personale della polizia locale

Nel nuovo contratto sono stati inseriti i seguenti specifici istituti:

- 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 aveva 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 della preintesa ne disciplina ora le modalità operative, precisando, al fine della remunerazione aggiuntiva, quanto segue: a) le attività dovranno essere svolte al di fuori degli orari di servizio; b) gli incentivi da corrispondere al personale dovranno avere come riferimento il compenso previsto per le ore di straordinario; c) viene riconosciuto anche un riposo compensativo in caso di attività prestate nella giornata domenicale o di riposo compensativo, equivalenti alle ore effettivamente rese; d) le ore aggiuntive prestate sono da considerarsi al di fuori dei limiti del rispetto del numero massimo delle ore individuali di straordinario; e) il pagamento potrà avvenire esclusivamente nei limiti delle risorse introitate dai promotori o organizzatori delle iniziative;

- 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 violazione 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 al successivo art. 72 della preintesa. Al fine di rendere operativo il citato welfare integrativo è previsto che la contrattazione integrativa disciplini la concessione dei seguenti possibili benefici aggiuntivi al personale: a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia; b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli; c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale; d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili; e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
- Remunerazione 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 non incaricato di posizione organizzativa, gli enti possono erogare una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. La contrattazione integrativa, a tal fine dovrà determinare i criteri per la quantificazione della citata indennità in funzione del grado rivestito e delle connesse responsabilità del personale della polizia locale. In considerazione anche di altri elementi da prendere in considerazione (quali la dimensione dell'ente, le eventuali peculiarità sociali ed ambientali) la preintesa stabilisce che il livello massimo economico attribuibile al personale non potrà 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.

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 per anno 2018 e seguenti. Tale importo da inserire, in considerazione della sua importanza a valere anche negli anni successivi, dovrà essere certificato dall'Organo di revisione dei conti. Altro punto di partenza fondamentale è rappresentato dal fondo dell'anno 2016, in quanto il suo totale, tra risorse fisse e variabili, non potrà essere superato negli anni 2018 e successivi. Negli enti con dirigenti le risorse fisse così calcolate dovranno essere depurate dalle risorse attribuite ai titolari di posizione organizzativa e alte professionalità che sono pagate direttamente in bilancio come gli enti privi di dirigenti. A tali risorse di 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 dovranno essere 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) compensi agli avvocati civici per la sola componente delle cause vinte riversate da terzi;

b) i compensi per i lavori pubblici per le attività di progettazione nei limiti fissati dalla normativa decentrata (esclusi dalla Sezione delle Autonomie nella deliberazione n.6/2018 a seguito delle modifiche apportate al d.lgs.50/2016 dalla legge di bilancio 2018);

c) i piani di razionalizzazione della spesa di cui all'art.16, comma 4, d.l.98/2011, con possibilità prevista dalla normativa di destinare il risparmio ottenuto in quota parte ai fondi decentrati (nel limite dell'importo massimo del 50% delle economie realizzate); cui si aggiungono le seguenti ulteriori risorse precisate dal MEF:

a) gli importi versati da terzi (es. sponsorizzazioni, convenzioni, censimento ISTAT) non ordinariamente previsti (*contra* Corte dei conti, Sezione regionale per la Liguria, deliberazione n.105/2018 secondo la quale resterebbero escluse le sole risorse economiche provenienti da privati) ,

b) le economie dei fondi non distribuiti nell'anno precedente discendenti da risparmi della componente fissa;

c) economie dei fondi straordinari non distribuiti nell'anno precedente;

d) gli incentivi tecnici corrisposti al personale nel limite delle risorse stanziate nei quadri economici posti a base di gara per lavori, servizi e forniture, secondo la ripartizione prevista dal regolamento dell'ente, dopo aver definito i criteri in sede decentrata. Avuto riguardo ai piani di razionalizzazione della spesa, la Corte di conti, Sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con la deliberazione 12/09/2017 n.136, ha precisato che gli stessi potranno essere considerati esclusi dal limite del salario accessorio qualora:

- Gli eventuali risparmi conseguiti dai piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di cui all'art.16, commi 4 e 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n.98, si tramutino in specifiche iniziative volte al raggiungimento di puntuali obiettivi di incremento della produttività individuale del personale interno all'Amministrazione da realizzare mediante il diretto coinvolgimento delle unità lavorative in mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro (secondo le indicazioni contenute nella deliberazione n.34/2016 della Sezione delle Autonomie);
- l'Ente attribuisca tali risorse, solo qualora abbia previsto eventuali *"mansionisuppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro"* spettanti al personale dipendente cui le citate risorse potranno essere destinate.

- In data 11 dicembre scorso, da un incontro tra i tecnici dei Ministeri e la Conferenza Stato-Città, è scaturito un documento che contiene le norme attuative dell'art. 33 comma 2 del d.l. 34/2019. Si tratta del Decreto Crescita e della disposizione che prevede incrementi alle assunzioni per i comuni che si trovano in situazione di valori virtuosi nel rapporto tra spese di personale ed entrate correnti. Da tale documento emerge che, a differenza di quanto previsto dal suddetto decreto legge, IL FONDO DEL 2019 NON VA RITOCCATO A SECONDA DELL'ANDAMENTO DEI DIPENDENTI . Infatti il documento riporta testualmente "Le disposizioni di cui al presente decreto e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio (...) si applicano ai comuni con decorrenza dal 1 gennaio 2020".

- Nella stessa seduta della firma dell'ipotesi del CCDI economico anno 2019 è stato stipulato il CCDI normativo 2019/2020 che di seguito si illustra.

In data 21.5.2018 è stato stipulato in via definitiva il Contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Funzioni Locali, concernente il periodo 2016-2018. Al fine di dare attuazione alle disposizioni contenute nel succitato Contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Funzioni Locali, si è reso necessario pertanto adottare un nuovo contratto decentrato integrativo,

che, secondo quanto dispone l'art. 8, comma 1, del medesimo CCNL, "ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4" del CCNL 21.5.2018

Contenuto del contratto

In conformità alle indicazioni contenute nella circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19.7.2012, di seguito viene esplicitato il contenuto del contratto richiamando le fonti legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

L'art 1 - 2 - 3

Gli articoli regolano l'ambito di applicazione e la durata del contratto, precisando che gli effetti decorrono dal 1^ gennaio 2019 fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli e che esso conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo (ciò in conformità a quanto prevede l'art. 8, comma 7, del CCNL 21.5.2018) o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale che detti norme incompatibili. Quanto alla durata, si precisa che l'art. 8, comma 1, del CCNL 21.5.2018 stabilisce che il contratto collettivo nazionale ha durata triennale 2019/ 2021 e solo con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

In ordine al campo di applicazione il CDI trova applicazione nei confronti di tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a sei mesi e ai lavoratori somministrati qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori.

L'art 4

L'articolo definisce la procedura da seguire in caso di controversie sull'interpretazione delle norme del CCDI.

Artt. 5 - 10 (TITOLO II)

Trattano la materia delle relazioni sindacali e riportano, in sostanza, l'attuale normativa afferente l'argomento.

Artt. 11 - 13 (TITOLO III)

Trattano la materia delle relazioni sindacali e riportano, in sostanza, l'attuale normativa afferente l'argomento.

L' art. 14

Fissa i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle P.O. come previsto dagli artt. 7 e 15 del CCNL 21.05.2018. L'Ente destina una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione per l'erogazione della retribuzione di risultato. Tale quota verrà ripartita tra gli aventi diritto proporzionalmente alla valutazione ottenuta dalle P.O.

L'art. 15

Questo articolo narra, in sintesi, la modalità di costituzione del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

L'art. 16

L'articolo, ai sensi dell'art 7 comma 4 lett a) CCNL 21/5/2018, individua i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili disponibili gli istituti premiali di cui all'art 68 comma 1 del CCNL 21/5/2018.

L'art. 17

Fissa i criteri generali per la progressione economica orizzontale all'interno della categoria. Le progressioni sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

Artt. 18 e 19

Gli articoli disciplinano, ai sensi dell'art l'art. 7, comma 3,lett. b) del CCNL 21.5.2018 i criteri di corresponsione dei compensi incentivanti la produttività e il miglioramento dei servizi, prevedendo che l'erogazione di tali compensi avviene secondo quanto previsto dal Sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta comunale e secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance e in base ai principi di selettività, concorsualità ed effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo. Stabilisce, altresì, che in sede di accordo annuale si dovrà destinare alla performance organizzativa una quota non inferiore al 60% della totalità delle risorse annualmente destinate alla premialità.

Art. 20

Ai sensi dell'art. 69, commi 2 e 3 del CCNL 21.05.2019 è prevista una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30/ del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al

personale valutato positivamente. Il premio è da riferirsi al 10% dei dipendenti. al 10% dei dipendenti.

L'intero Titolo V fissa i criteri e le modalità per l'erogazione delle Indennità di condizioni di lavoro e indennità di responsabilità.

Art. 21 - 22

Vengono definiti i criteri di corresponsione e il valore della indennità prevista dall'art. 70-bis, commi 1, 2 e 3, del CCNL 21.5.2018 (indennità condizioni di lavoro), destinate a remunerare lo svolgimento delle

seguenti attività:

- attività esposte a rischi;
- attività disagiate;
- attività implicanti il maneggio valori

Il CDI oltre ad aver individuate in modo specifico le attività ha definito il valore:

- Espletamento di attività esposta a rischio: da euro 1,50 al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro 1.50 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: euro 1.00 per prestazioni di lavoro con maneggio valori fino a € 4.000,00 ed € 1.50 al giorno per prestazioni di lavoro con maneggio valori oltre € 4.000,00 .

Art. 23 - 24

In applicazione dell'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del 21.5.2018, viene prevista una indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e della cat. D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area di posizione organizzativa. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.

In sede di CCDI economico vengono stabilite le risorse decentrate finalizzate all'erogazione dei compensi . I Responsabili di Settore, in sede di conferenza di servizi presentano al Segretario Generale una proposta di riconoscimento e di valutazione delle responsabilità ad uno o più dipendenti del proprio settore. La proposta dovrà essere motivata e graduata secondo le quattro fasce seguenti:

1. Fascia: fino a 600 euro (lett. a);
2. Fascia: da 601 a 800 euro (lett. b);
3. Fascia; da 801 a 1.000 euro (lett. c);
4. Fascia da 1001 a 1.200 euro (lett. d)

Gli importi, da liquidare entro febbraio dell'anno successivo, saranno attribuiti a ciascun dipendente incaricato in proporzione al punteggio risultante dall'applicazione di criteri determinati in sede di conferenza di servizi.

In applicazione dell'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, viene corrisposta una indennità, nella misura di € 350,00 annui, al personale delle cat. B e C e della D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area di posizione organizzativa, di seguito elencato:

• personale al quale sono state delegate, con atto formale, le funzioni di ufficiale dello stato civile, di ufficiale di anagrafe e di ufficiale elettorale;

• personale addetto all'Ufficio Relazioni con il Pubblico, agli archivi informatici ed agli addetti al servizio di protezione civile;

• personale individuato come responsabile dei Tributi

• personale con qualifica di Messi Notificatori al quale siano state effettivamente attribuite le funzioni di ufficiale Giudiziario

Art. 25

Nel presente articolo vengono richiamate le norme che danno diritto a specifici compensi:

- Incentivi funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs 50/2016);
- compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.05.2018);
- PROVENTI EX ART. 208 Codice della Strada;

Gli artt. 26 – 27 - 28– Polizia Locale

I suddetti articoli fanno riferimento esclusivamente al personale della polizia locale e disciplinano i seguenti istituti:

- Utilizzo proventi delle violazioni del codice della strada. Le parti prendono atto che la quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi e quantificati ai sensi dell'art. 208 del D.Lgs 285/1992, sono destinati:

a) a contributi datoriali al Fondo Previdenza Sirio;
b) a finalità assistenziali nell'ambito di welfare integrativo;
c) all'erogazione di incentivi monetari per potenziamento dei servizi.

• Indennità di servizio esterno. Tale indennità è disciplinata dall'art 56-quinquies, CCNL 2018 e compete al personale di Polizia locale che presta la propria attività lavorativa giornaliera in servizi esterni di vigilanza per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero. L'indennità è fissata in € 1.50 giornaliere

• Indennità di funzione. L'art. 56-sexies, CCNL 2018 disciplina in modo specifico l'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità conferiti

formalmente per il solo personale della polizia locale fissando l'importo massimo a 3.000 euro. Con l'art 19 del CCI sono stati individuati i parametri e i valori dell'indennità.

o Grado rivestito

o Responsabilità connesse al grado

L'indennità è fissata:

fino a € 600,00 Brigadieri, Appuntati e Agenti;

fino a € 900,00 Marescialli;

fino a € 1.200,00 Ufficiali.

L'art 29 - Indennità di reperibilità-

Ai sensi dell'art 7 comma 4 lett. k) viene elevato a otto il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, prevedendo la corresponsione dell'indennità di reperibilità di 10,33 euro per 12 ore per i turni eccedenti i sei mensili fissato dall'arte 24 comma 1 del CCNL 21/5/2018 , è stato incrementato secondo quanto previsto all'art 7 comma 4 lett. i) dello stesso contratto).

Art 30- Indennità di turno

In relazione agli artt. 7 comma 4 lettera l) e 23, commi 2 e 4 del. CCNL 2018, l'articolo prevede che le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, e in relazione all'articolazione adottata dall'ente in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno.

Art. 32- Rapporto di lavoro a tempo parziale

L'art. 53 del CCNL 2018 prevede che il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative e solo in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dagli enti in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare tale contingente fino ad un ulteriore 10%. Con il CCI l'elevazione del contingente è stato fissato fino al 10%. In applicazione dell'art. 22 del CCNL 01.04.1999, al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni viene applicata una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore media settimanali. I Maggiori oneri derivanti dall'applicazione di detta disposizione verranno fronteggiati con stabili modifiche dell'assetto organizzativo del servizio.

Gli artt. 33 e 34

Gli articoli definiscono le modalità di partecipazione ai compensi accessori del personale a tempo parziale, a tempo determinato.

L'art 35 – Flessibilità dell'orario di lavoro

L'articolo rinvia al regolamento in vigore nell' Ente.

L'art. 36 Welfare integrativo

L'ente si impegna a stanziare fondi per la concessione di benefici previsti dall'art. 72, comma 1, del CCNL 21.05.2019.

L'art. 37 Buoni pasto per particolari figure

Il personale del Settore di vigilanza , in attuazione dell'art. 13 del CCNL 09.05.2006, ha diritto al buono pasto allorchè l'orario di lavoro si protragga oltre un'ora rispetto all'orario programmato.

Artt. 38 – 45

Detti articoli riportano quanto già stabilito in sede di CCNL vigente.

Art. 46 Disposizioni finali

Per quanto non previsto nel CCDI, si rinvia alle disposizioni del CCNL.

Art. 47 Norme di prima applicazioni

Le parti concordano di incontrarsi a conclusione del primo anno di applicazione del CCDI al fine di verificare eventuali necessità di modifica e/o integrazione.

Relazione tecnico-finanziaria

La presente relazione tecnico-finanziaria si riferisce alla costituzione del fondo integrativo con il compito di individuare e quantificare i costi e attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio. Si precisa come la costituzione del fondo sia rimessa alla esclusiva competenza della dirigenza, con possibile integrazioni, qualora ne sussistano i presupposti, di integrazioni da parte dell'organo esecutivo per le risorse che trovino esclusiva capienza quali risorse aggiuntive finanziate in bilancio.

III.1 - 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 n.143 del 13 febbraio 2019 è stato quantificato il fondo delle risorse decentrate nell'anno 2019 in complessivi € 154.414.16, comprensive di € 7.505,77 provenienti dall'esercizio precedente, relativo ad istituti contrattuali non pienamente utilizzati;

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

- **Risorse storiche consolidate**

Importo unico consolidato anno 2017: € 117.331,79

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 dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi"*:

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL 2016-2018)	€ 117.331,79
DECURTAZIONI DEL FONDO - P.O. E ALTE PROFESSIONALITA' (art.67 CCNL 2016-2018	- € _____
TOTALE	**€ 117.331,79**

- **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 DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A) – a valere nel fondo dell'anno 2019	€ 4.326,40
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B)	€ 5.835,98
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART.67, COMMA 2 LETT.C)	€ 1.282,05
RISORSE RIASSORBITE AI SENSI DELL'ART.2, CO.3, TUPI (ART.67, COMMA 2 LETT.D)	€ _____
PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.E)	€ _____
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE PERSONALE DIRIGENZIALE - (ART.67, COMMA 2 LETT.F) – solo per le Regioni	€ _____
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART.67, COMMA 2 LETT.G)	€ _____
IMPORTO FRUITI PROGRESSIONI ORIZZONTALI PERSONALE CESATO	€ 1.818,21
TOTALE ANNO 2018	**€ 130.663,43**

III.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 COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67, C.3, lett. A), CCNL 2016-2018)- rese in via ordinaria	€ _____
FRAZIONI RIA PERSONALE CESSATO (ART.67, C.32, LETT.D)	€ 244.96
INTEGRAZIONE 1,2% - (Art.67, C.4, CCNL 216-2018;ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	€ _____
MESSI NOTIFICATORI - (Art.67, C.3, lett.F) CCNL 20116-2018;ART. 54, CCNL 14.9.2000)	€ _____
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	€ **244,96**

Risorse variabili non soggette ai limiti

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (Art. 68, co. 1, ultimo periodo; ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	€ 7.505,77
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 - (Corte dei conti, Sezione Autonomie) PROVENTI EX ART. 2018	€ 16.000,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	€ _____
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) – non ordinariamente resi – Secondo la Sezione Liguria delibera 105/2018 vi rientrano solo i trasferimenti da privati	€ _____
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	€ _____
TOTALE	€ **23.505,77**

III.1.3 - Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Il Fondo così costituito, nella parte stabile viene decurtato viene decurtato di € 3.162.26 e nella parte variabile di € 244.96 per essere risorse soggette al limite dell'anno 2016.

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

Il Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti risulta, in sintesi, essere il seguente:

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 € 127.494,17 ottenuto dalla somma dei valori seguenti: € 117.331,79 + € 5.835,98 (differenziale di posizione di sviluppo) + 4.326,40 (quota di € 83.20);

   Totale risorse variabili sottoposte a certificazione. L'importo riportato quale totale della sezione III.1.2 è pari a complessivi € 23.750,73 ottenuto dalla somma dei seguenti valori delle risorse soggette a limitazioni pari ad € 244,96 + quelle non soggette a limitazioni pari ad € 23.505,77 (art. 208 + economie 2018);

Totale Fondo sottoposto a certificazione. Il totale del fondo sottoposto a certificazione è pari a complessivi € 154.414,16

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

Gli importi allocati fuori dal Fondo sono in totale € 16.000,00 quali proventi ex art. 208 del DLgs 285/1992 .

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.

III.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

III.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 (es. gli istituti del Fondo la cui quantità è regolata in modo non modificabile dal Contratto collettivo nazionale e/o da contratti integrativi pregressi già formalizzati). Questa sezione rappresenta quindi la quantificazione da parte dell'Amministrazione delle poste non contrattate e/o non contrattabili del Fondo che, sommata alle poste contrattate della sezione successiva, come oggettivamente rilevate dal contratto integrativo certificato dall'organo di controllo, parifica il totale delle risorse rese disponibili in sede di costituzione del fondo. Le poste la cui destinazione è da considerarsi vincolante e/o storica sono le seguenti:

1. *Indennità di comparto quota carico Fondo*: sono inserite le risorse del fondo di cui all'art.33,c.4, alinea a), del Ccnl 02-05. Tale voce non è contrattabile in quanto la misura dell'indennità di comparto è stabilita dal CCNL e non può quindi essere oggetto di contrattazione integrativa. Il valore inserito nella tabella è esposto in forma previsionale, coerentemente con le restanti voci sia in sede di costituzione che di destinazione del Fondo;
2. *Indennità per il personale educativo degli asili nido:* Gli importi iscritti in tale voce remunerano l'indennità prevista per 10 mesi dall'art.31 comma 7 del CCNL 06/07/2000 spettante al personale educativo degli asili nido (€ 464.81);
3. *Indennità per il personale educativo per docenze scolastiche:* in tale voce rientra l'indennità prevista dall'art.6 del CCNL 05/10/01 (€ 340,86) per il personale educativo degli asili nido;

Si evidenzia che per quel che riguarda le Progressioni orizzontali storiche, come avvenuto da sempre, i relativi valori storici del Fondo destinati a remunerare le progressioni economiche già in essere prima del contratto integrativo annuale di riferimento (come normato a partire dall'articolo 17 c. 2 lettera b) del CCNL 98-01) sono stati già decurtati dalla parte stabile del fondo in quanto pagati direttamente dai capitoli di bilancio afferenti i vari servizi.

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

INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	€ 22.200,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	€ _____
PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (art.68, co. 1, CCNL 2016-2018)	€ 1.000,00
INDENNITA' TURNO - DISAGIO - MANEGGIO VALORI	€ 12.000,00
TOTALE	**€ 35.200,00**

III.2.2 - Sezione II - Destinazioni disponibili alla contrattazione integrativa e comunque regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 119.241,20 così suddivise:

Indennità specifiche responsabilità (art. 70 quinquies , comma 1, CCNL 21.05.2018)	€ 8.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 2, CCNL 21.05.2018)	€ 1.400,00
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01.04.1999	€ 66.917,56
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	€ 14.000,00
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO ART. 70 bis CCNL 21.05.2018	€ 5.500,00
Indennità servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 21.05.2018)	€ 3.400,00
Indennità di Funzione (art. 56 sexies CCNL 21.05.2018)	€ 2.500,00
Premio per la performance	€ 68.414,16
SPESE ED ONERI ASSISTENZIALI EX 208 COMMA 4 DLGS 285/1992	€ 16.000,00
TOTALE	**€ 119.241,20**

III.2.3 - Sezione III Destinazioni ancora da regolare

La somma complessiva è stata destinata nel suo complesso.

III.2.3 - Sezione III - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;
Le risorse stabili ammontano a € 130.663,43 le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a € 35.200,00. 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 componente unico del Nucleo di Valutazione, dott. Di Pancrazio.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)
Per l'anno in corso è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali entro il limite di spesa di € 7.000,00; le progressioni saranno attribuite con i criteri previsti dal vigente CCDI normativo;

Guardiagrele, lì 13 dicembre 2019

Il Responsabile Settore I

f.to Dott. Antonino Amorosi