



**COMUNE DI SAN MARZANO SUL SARNO**

**Provincia di Salerno**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA  
COSTITUZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE ANNO 2020**

**REDAZIONE AI SENSI DELL'ART.40 – COMMA 3 – SEXIES D.LGS.165/01**

## **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 2018 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.

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 innovano, 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 può essere incrementato della componente variabile da parte degli enti che sono stati oggetto di sfioramento 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 15 deve essere assicurata per la retribuzione di risultato e la parte restante inferiore o uguale a 85 deve essere attribuita per la retribuzione di risultato;
    - 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.

Il Comune ha definito i nuovi incarichi di posizione organizzativa in riferimento al conferimento e revoca degli incarichi e i criteri di graduazione delle posizioni organizzative.

### **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 del contratto 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 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 al successivo art. 72. Al fine di rendere operativo il citato welfare integrativo è previsto che gli enti abbiano già dedicato risorse per tali finalità e in sede di contrattazione integrativa dovrà essere disciplinato, nei limiti delle citate risorse finanziarie, 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) il contratto 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**

Anche nel nuovo contratto le 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 2018 le esclusioni dai limiti del salario accessorio delle componenti escluse sia dai giudici contabili che dalle circolari del MEF, nonché quelle stabilite per gli incentivi tecnici il cui regolamento sia stato approvato successivamente al 01/01/2018, ed gli incentivi tributari inseriti al comma 1091 dell'articolo unico della legge di bilancio 2019. Le risorse escluse sono, pertanto, le seguenti:

- a) compensi agli avvocati civici per la sola componente delle cause vinte riversate da terzi;
- b) gli incentivi tecnici disciplinati dall'art.113 del d.lgs.50/2016;
- 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).

Sul punto 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:

- 1) 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);
- 2) l'Ente attribuisca tali risorse, solo qualora abbia previsto eventuali "mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro" spettanti al personale dipendente cui le citate risorse potranno essere destinate.;
- d) incentivi tributari sulla base del maggior accertamento ed incasso sui tributi IMU e la TARI, solo qualora i documenti contabili siano stati approvati nei termini previsti dalla legislazione e gli accertamenti di tali tributi non siano stati affidati ad un concessionario;
- e) gli importi versati da terzi (es. sponsorizzazioni, convenzioni, censimento ISTAT) non ordinariamente previsti;
- f) le economie dei fondi non distribuiti nell'anno precedente discendenti da risparmi della componente fissa;
- g) economie dei fondi straordinari non distribuiti nell'anno precedente;

## 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 possibili integrazioni, qualora ne sussistano i presupposti, da parte dell'organo esecutivo per le risorse che trovino esclusiva capienza quali risorse aggiuntive finanziate in bilancio.

### 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.

### Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

#### - Risorse storiche consolidate

**Importo unico consolidato anno 2017: € 137.349,14**

*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)	€ <b>137.349,14</b>
DECURTAZIONI DEL FONDO - P.O. E ALTE PROFESSIONALITA' (art.67 CCNL 2016-2018)	- € 0,00
<b>TOTALE</b>	€ <b>137.349,14</b>



L'importo di euro **137.349,14** comprende:

1. La parte consolidata del fondo per le risorse decentrate determinata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti (art. 31 c. 2 CCNL 22/01/2014) e quantificata in euro 126.177,14;
2. Incrementi del fondo previsti dai commi 1, 2 e 7 dell'art. 32 del CCNL22/01/2004 quantificati in euro 11.172,00;
  - **CCNL 22/01/2004 ART. 32 COMMA 1:** le risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.
  - **CCNL 22/01/2004 ART. 32 COMMA 2:** le risorse decentrate previste dal comma 1, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,50% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo. Tale incremento è consentito agli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti.
  - **CCNL 22/01/2004 ART. 32 COMMA 7:** la percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità).

**RIEPILOGO:**

DESCRIZIONE	IMPORTO
Importo consolidato art. 31 c. 2 CCNL 22/1/2004	126.177,00
Incrementi di parte stabile	11.172,00
<b>totale</b>	<b>137.349,14</b>

**Ulteriori risorse previste dall'art. 67, comma 2 del CCNL 21/05/2018**

Gli ulteriori 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	€ 3.328,00
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B) AL 31/07/2009	€ 12.185,03
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B)	€ 3.167,85

IMPORTI DELLA RIA E DEGLI ASSEGNI AD PERSONAM DEL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO (ART. 67 C2 LETT. C)	€ 15.347,07
RISORSE RIASSORBITE AI SENSI DELL'ART.2, CO.3, TUPI (ART.67, COMMA 2 LETT.D)	
RISORSE PREVISTE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO (COLONNA 1 DELLA TABELLA D)- ART 33 CCNL 2002-2005 COMMA 4	€ 1.383,21
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)	€ _____
INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.67, COMMA 2 LETT.H)	€ _____
<b>TOTALE</b>	<b>€ 35.411,13</b>

## Decurtazioni permanenti del Fondo

Art. 1, c. 456 L. 147/2013: consolidamento nella parte stabile del fondo delle riduzioni operate nel fondo dell'anno 2014 ai sensi dell'art. 9, c. 2-bis DL 78/2010.

DESCRIZIONE	IMPORTO
Decurtazione permanente ex art. 1, c. 456 L. 147/2013	10.382,66

## RIEPILOGO:

DESCRIZIONE	IMPORTO
Importo consolidato art. 31 c. 2 CCNL 22/1/2004	126.177,00
Incrementi di parte stabile	11.172,00
<b>UNICO IMPORTO CONSOLIDATO DERIVANTE DALL'APPLICAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DETTATE DALL'ART. 67, C. 1 CCNL 21/05/2018</b>	<b>137.349,14</b>
Decurtazione permanente ex art. 1, c. 456 L. 147/2013	10.382,66
<b>ULTERIORI INCREMENTI DI PARTE STABILE</b>	<b>35.411,13</b>
<b>TOTALE</b>	<b>162.377,61</b>

## 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 risorse

soggette ai limiti di cui all'art.23, comma 2, D.Lgs.75/2017 e quelle che sono escluse dai citati limiti e vincoli finanziari.

**Risorse variabili soggette ai limiti**

<i>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)</i>	€ _____
<i>SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67, C.3, lett. A), CCNL 2016-2018)- rese in via ordinaria</i>	€ _____
<i>FRAZIONI RIA PERSONALE CESSATO (ART.67, C.32, LETT.D)</i>	€ 99,60
<i>INTEGRAZIONE 1,2% - (Art.67, C.4, CCNL 216-2018;ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)</i>	€ _____
<i>MESSI NOTIFICATORI - (Art.67, C.3, lett.F) CCNL 20116-2018;ART. 54, CCNL 14.9.2000)</i>	€ 350,00
<i>SERVIZI AGGIUNTIVI E DI MANTENIMENTO (ART. 56-QUATER, C.1, LETTC) ed altri servizi aggiuntivi; EX ART.15 C. 5 CCNL 98-01)</i>	€ _____
<i>QUOTA PARTE PERSONALE TRASFERITO NELL'ANNO (ART.67, C.3, LETT.K) CCNL 2016-2018)</i>	€ _____
<i>RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (Art.67, co. 3, lett. B) CCNL 216-2018; ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)</i>	€ _____
<b>TOTALE</b>	<b>€ 449,60</b>

**Risorse variabili non soggette ai limiti**

<i>ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (Art. 68, co. 1, ultimo periodo; ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)</i>	€ _____
<i>ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (Art.67,C.3, lett.E) CCNL 2016-2018 e ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)</i>	€ _____
<i>QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE -( d.l. semplificazioni)</i>	€ 14.338,95
<i>COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)</i>	€ _____
<i>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</i>	€ 12.026,00
<i>RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 16, COMMI 4 E</i>	€ _____

5, DL 98/2011)	
<b>TOTALE</b>	<b>€ 26.364,95</b>

### 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.

### RIEPILOGO COSTITUZIONE FONDO

DESCRIZIONE	IMPORTO
PARTE STABILE	€ 162.377,64
PARTE VARIABILE	€ 26.814,55
<b>FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	<b>€ 189.192,19</b>

### VERIFICA DEL RISPETTO DEL LIMITE ART. 23, COMMA 2, D. LGS 75/2017

Ai sensi dell'art. 23, comma 2, D. Lgs 75/2017 l'ammontare complessivo del fondo per le risorse decentrate 2019, al netto delle risorse escluse dal tetto del fondo, supera il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 pertanto è stata calcolata la riduzione necessaria come di seguito evidenziato:

<b>FONDO RISORSE DECENTRATE 2020</b>	<b>€ 189.192,19</b>
<b>RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE:</b>	
CCNL 21/05/2018 ART. 67, COMMA 2, LETT. a): di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale in servizio alla data del 31/12/2015, a valere dall'anno 2019	€ 3.328,00
CCNL 21/05/2018 ART. 67, COMMA 2, LETT. b): differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi	€ 3.167,85

incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	
Incentivi per funzioni tecniche	€ 14.338,95
Risorse derivanti dai piani di razionalizzazione della spesa	
Compensi per rilevazioni istat	€ 2.026,00
Sponsorizzazioni e/o collaborazioni con privati	€ 10.000,00
Comparto 1° colonna tabella D	€ 1.383,21
<b>TOTALE RISORSE ESCLUSE</b>	<b>€ 34.244,01</b>
<b>IMPORTO FONDO ANNO 2020 RILEVANTE AI FINI DEL RISPETTO DEL LIMITE</b>	<b>€ 154.948,18</b>
<b>LIMITE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2016</b>	<b>€ 152.789,79</b>
<b>DECURTAZIONE FINALIZZATA AL RISPETTO DEL LIMITE ART. 23, COMMA 2, D. LGS 75/2017</b>	<b>€ 2.158,39</b>

A seguito della decurtazione operata l'importo del fondo disponibile alla contrattazione decentrata è pari ad euro 187.033,80

**VERIFICA CONTENIMENTO DELLA SPESA EX ART. 23, COMMA 2 DEL D. LGS 25.05.2017 N. 75 PER L'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Con la sottoscrizione del nuovo CCNL del 21/05/2018, le parti hanno stabilito che: "La quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa deve comunque avvenire nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017".

In base alle succitate disposizioni, risulta evidente che, ancorché il finanziamento delle posizioni organizzative avviene con risorse di bilancio, per dare concreta attuazione alla disciplina sul contenimento del salario accessorio, si rende necessario porre a confronto il fondo relativo all'anno 2016 e il fondo costituito per l'anno 2019 completo con le risorse destinate all'area delle posizioni organizzative.

Si procede, pertanto, alla elaborazione del prospetto di seguito riportato che descrive il fondo delle risorse destinate al salario accessorio complessivamente inteso per la verifica circa il rispetto dell'art. 23, comma 2 sopra richiamato.

<b>RISORSE DESTINATE ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE NEL 2016</b>	<b>€71.094,90</b>
--	-------------------

Incremento limite per utilizzo facoltà assunzionali* (fondo risorse decentrate anno 2019 2019)	€ 1.887,56
<b>Limite da non superare</b>	<b>€ 72.982,46</b>
Retribuzioni di posizione organizzativa	€ 55.486,32
Indennità di risultato (25% delle retribuzioni di PO)	€ 13.871,58
<b>RISORSE DESTINATE ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE NEL 2020</b>	<b>€ 69.357,90</b>
<b>LIMITE ART. 23, COMMA 2, D. LGS 75/2017</b>	<b>RISPETTATO</b>

In relazione all'obbligo circa il rispetto della riduzione della spesa, si rileva che la spesa complessiva destinata al salario accessorio del personale non dirigente e del personale titolare di posizione organizzativa rispetta il dettato legislativo in quanto è inferiore alla spesa complessiva stanziata nel 2016, ed incrementato di euro 1.887,56 attraverso l'utilizzo di facoltà assunzionali nel 2019, secondo l'articolo 11 bis del d.l. 135/2018, introdotto dalla legge di conversione 12/2019.

## **Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

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), alinea b) ed alinea c) 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;

<b>FINANZIAMENTO DEL FONDO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO PER L'ANNO 2020</b>				
Dipendenti per categoria		Indennità di comparto		
Categoria e posizione giuridica	Dipendenti	Quota Mensile	Quota Annuale	Fondo
D	2	€ 51,90	€ 622,80	€ 1.245,60
D	3	€ 25,95	€ 311,40	€ 934,20
D	1	€ 43,25	€ 518,98	€ 518,98
D	1	€ 46,13	€ 553,54	€ 553,54
D	0	€ 51,90	€ 622,80	€ 0,00
C	9	€ 45,80	€ 549,60	€ 4.946,40
C	0	€ 22,90	€ 274,80	€ 0,00
C	5	€ 38,17	€ 457,98	€ 2.289,91
B	7	€ 39,31	€ 471,72	€ 3.302,04
A	9	€ 32,40	€ 388,80	€ 3.499,20
<b>TOTALE</b>	<b>37</b>			<b>€ 17.289,87</b>

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 (come normato a partire dall'articolo 17 c. 2 lettera b) del CCNL 98-01). Anche qui i valori sono inseriti nella tabella al valore previsionale attuale, ossia sulla base del personale in essere al 01/01/2019 cui sono stati aggiunti gli incrementi previsti dal CCNL 2016-2018 per l'anno 2020;

Categoria iniziale	Categoria attuale	Tabellare Iniziale	Tabellare attuale	Costo PEO	Costo PEO comprensiv a di 13°	N. dipendenti	Costo PEO comprensiv a di 13°
D3	D5	25.451,86	27.723,70	2.271,84	2.461,16	1	€ 2.461,16
C1	C6	20.344,07	23.543,20	3.199,13	3.465,72	3	€ 10.397,17
C1	C5	20.344,07	22.903,20	2.559,13	2.772,39	5	€ 13.861,95
C1	C2	20.344,07	20.829,26	485,19	438,00	1	€ 438,00
B1	B8	18.034,07	21.248,24	3.214,17	3.482,02	2	€ 6.964,04
B1	B7	18.034,07	20.788,24	2.754,17	2.983,68	2	€ 5.967,37
B1	B6	18.034,07	20.019,10	1.985,03	2.150,45	-	€ -
B1	B5	18.034,07	19.669,91	1.635,84	1.772,16	-	€ -
B1	B4	18.034,07	19.343,33	1.309,26	1.418,37	3	€ 4.255,10
A1	A6	17.060,97	18.661,97	1.601,00	1.734,42	60	€ 10.406,50
A1	A5	17.060,97	18.341,97	1.281,00	1.387,75	1	€ 1.387,75
A1	A4	17.060,97	17.970,54	909,57	985,37	2	€ 1.970,74
						<b>totale</b>	<b>€ 58.109,77</b>

## RIEPILOGO GENERALE PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI

RIFERIMENTI NORMATIVI	ANNO 2020
<b>Art. 68 CCNL 21/05/2018 - Comma 1</b>	
Fondo per il finanziamento della progressione economica orizzontale effettuate negli anni precedenti	<b>€ 58.109,77</b>
Fondo per il finanziamento della progressione economica orizzontale anno 2020	<b>€ 5.000</b>
<b>Art. 33 CCNL 2002 - 2005</b>	
Somme destinate al finanziamento dell'indennità di comparto	<b>€ 17.289,87</b>
<b>TOTALE</b>	<b>€ 80.399,64</b>

### RIEPILOGO GENERALE

Fondo destinato al finanziamento degli istituti stabili e variabili	<b>€ 187.033,80</b>
Finanziamento degli istituti stabili	<b>€ 80.399,64</b>
Fondo risorse decentrate disponibile per la C.D.I.	<b>€ 106.634,16</b>

### Compatibilità economica finanziaria del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Le risorse del fondo per la contrattazione integrativa, di seguito indicate trovano copertura nel bilancio di previsione finanziario 2019-2021, negli ordinari capitoli di spesa destinati mensilmente al pagamento delle competenze stipendiali fisse e continuative dei dipendenti in quanto destinate a coprire i seguenti istituti economici contrattuali:

- Indennità di comparto;
- Progressioni orizzontali.

Le risorse destinate al pagamento di competenze stipendiali aventi natura non fissa e continuativa trovano copertura ai capitoli di seguito indicati:

Capitolo	Art.	Codice Bilancio	Descrizione
9	0	01.02-1.01.01.01.004	Indennita' di risultato responsabili di Posizione Organizzativa
9	1	01.02-1.01.02.01.001	Oneri previdenziali ed assistenziali su indennita' di risultato PO
9	7	01.02-1.02.01.01.001	Irap su Indennita' di risultato P.O.
56	7	01.10-1.01.01.01.004	Fondo miglioramento servizi e lavoro straordinario - oneri riflessi
56	8	01.10-1.02.01.01.001	IRAP su fondo miglioramento servizi e lavoro straordinario



56	62	01.10-1.01.01.01.004	Fondo miglioramento Indennita' di rischio
56	63	03.01-1.01.01.01.004	Fondo miglioramento - Reperibilita'vigili urbani ed altri
56	64	01.10-1.01.01.01.002	Fondo miglioramento-Reperibilita'stato civile-cimitero
56	65	03.01-1.01.01.01.004	Fondo miglioramento-Turnazione vigili urbani ed altri - art.22 CCNL
56	69	01.10-1.01.01.01.002	Fondo miglioramento -Indennita'respons. art.36 lc.contratto
56	70	01.10-1.01.01.01.002	Fondo miglioramento -Indennita'respons.art 36 2 c. contratto
56	71	01.10-1.01.01.01.004	Fondo miglioramento servizi
56	73	01.10-1.01.01.01.003	Lavoro Straordinario
129	0	01.11-1.03.02.99.999	Censimento della popolazione

Non sussistono oneri indiretti privi di copertura finanziaria.

**Il Responsabile del Settore**

**Finanze e Personale**

Dott. Giuseppe Bonino