

# UNIONE DEI COMUNI DEL DISTRETTO CERAMICO

Provincia di Modena

## Relazione illustrativa e tecnico finanziaria

### rispetto alla costituzione e distribuzione Fondo Risorse Decentrate 2019

#### Unione dei Comuni del Distretto Ceramico

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

#### Parte I°: Relazione illustrativa

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa 16/12/2019</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2019</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dirigente Settore Amministrazione e Sviluppo Risorse Umane dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico Componenti Dirigenti dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-FP, CISL-FP, R.S.U Organizzazioni Sindacali presenti all'incontro di chiusura delle trattative per la definizione della preintesa: CGIL-FP, CISL-FP, RSU Aziendali
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate;</li> <li>b) verifica delle condizioni per l'eventuale integrazione del Fondo sino al 1,2% del monte salari 1997;</li> <li>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;</li> <li>d) correlazione tra i compensi aggiuntivi (es: per recupero ICI) e la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative;</li> <li>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;</li> <li>f) criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza;</li> <li>g) criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;</li> </ul>
<b>durale degli atti procedurali di controllo</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo</b>
	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Si

	<b>interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p><b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</b> Ex vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, come adeguato ai principi dettati dal D.Lgs 150/2009, il Piano delle Performance 2019 è stato adottato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 17/2019</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Si con deliberazione di Giunta n. 8/2019</p> <p><b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</b> 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</p> <p><b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b> Per l'anno 2019 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</p>
<b>Eventuali osservazioni: //</b>		

**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 2019;
- il CCI personale NON Dirigente dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico siglato in data 16.12.2019 - periodo di riferimento: triennio 2019/2021 - 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"*;

Il presente CCI – che qui si allega quale parte integrante e sostanziale - riguarda, pertanto, la modalità di utilizzo delle risorse del Fondo 2019 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 16.12.2019 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 = € 0,00*
- *riferimento alla norma del CCNL: art. 70-bis CCNL 21.5.2018*
- *riferimento all'articolo del CCI aziendale 16.12.2019: art. 11*
- *criteri di attribuzione:* viene definita sulla base 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 riconoscitivi 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 ascritto 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 = € 3.533,00*
- *riferimento alla norma del CCNL: art. 70-quinquies comma 1 CCNL 21.5.2018*
- *riferimento all'articolo del CCI aziendale 16.12.2019: art. 13*
- *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 ascritto 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 16.12.2019: 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 16.12.2019: 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 16.12.2019: 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 2018 - in merito utilizzo Fondo Risorse Decentrate personale dipendente;

Visti:

- 1) il quadro di sintesi rispetto all'utilizzo delle risorse decentrate FONDI 2017-2018 sulla base dei criteri di cui al CCDI e precisamente:

Descrizione	2017	2018
<b>1 - Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1 - CCNL 21/5/2018 (utilizzi vincolati)</b>		
a) Progressioni Economiche Orizzontali	19.175,00	21.932,00
b) Indennità di comparto	6.023,91	8.391,00
<b>2 - Risorse destinate agli istituti di cui art. 68, comma 2 e 3 - CCNL 21/5/2018</b>		
a) Indennità varie (Turno, Rischio, Disagio, Reperibilità, Maneggio valori, Responsabilità (5.620,00) e Maggiorazioni (365,35)	5.620,00	5.985,35
- P.O. 2017	39.800,00	
b) Performance;		3.931,97
c) Progetti specifici e/o Piani di razionalizzazione spesa		
<b>Totale destinazioni</b>	<b>70.618,91</b>	<b>40.127,97</b>

al netto delle risorse già destinate alle posizioni organizzative relative ad annualità precedenti quantificate in € 39.800,00

C) effetti abrogativi impliciti

Il presente CCI 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 del Comune di Sassuolo, che si applica al personale dipendente dell'Unione ex art. 67 dello Statuto dell'Unione, a cui si rinvia per maggior dettaglio (approvato con atto della Giunta comunale, nel testo riformulato con deliberazione di questo organo, n. 222 del 17/12/2013).

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 i dipendenti che: 1. hanno maturato un'anzianità di servizio con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di almeno 24 mesi presso l'Unione nella posizione economica precedente; 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 16.12.2019 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. Non sono previste nuove progressioni per l'anno 2019.

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 del Comune di Sassuolo, che si applica al personale dipendente dell'Unione ex art. 67 dello Statuto dell'Unione, 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 trinomio: 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 2019 rappresentano la modalità di realizzazione.

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

## **Parte II°: Relazione tecnico finanziaria**

### **Modulo I – Costituzione Fondo Risorse Decentrate Personale non Dirigente ANNO 2019**

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 virtuosità 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.*  
*2. 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 (...)"*;

Tanto premesso, nella costituzione del Fondo 2019 si è tenuto conto del fatto che il trattamento accessorio dell'anno 2016 per il personale dipendente è la base di riferimento ai fini della costituzione dello stesso; si ricorda, a tal fine, che il Fondo 2016, con determinazione n. 365/2017 del 4.10.2017 avente ad oggetto: "FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE EX ART. 31 E 32 DEL CCNL 22/01/2004 DEL PERSONALE DIPENDENTE - UNIONE COMUNI DISTRETTO CERAMICO: RIDEFINIZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNI 2015 E 2016", è stato quantificato in complessivi € 70.618,91, importo rappresentante il tetto 2016.

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.

Preso atto della ex attuale giurisprudenza contabile ed in particolare la Sentenza della Corte dei Conti Sardegna n. 60/2017, Sez. reg. di controllo Emilia Romagna del. n. 231/2014, Sez. reg. di controllo Piemonte del. n. 102/2016, 133/2016, 138/2016 - la costituzione del Fondo dell'Unione, sotto il profilo strettamente contabile, deve risultare a "saldo zero" e non comportare un incremento della spesa per il trattamento accessorio precedentemente sostenuta dai singoli Comuni aderenti (sul punto cfr. Sezione delle Autonomie del. n. 8/2011) - in sintesi, affermano le corti, *"(...) sommando l'importo del Fondo per il trattamento accessorio del singolo Comune aderente, decurtato della quota "ribaltata" sul Fondo dell'Unione, con la quota di sua spettanza "ribaltata", la spesa complessiva per il trattamento accessorio deve risultare invariata (...)"*.

In applicazione dell'art. 70 sexies, comma 4, del CCNL del 21.05.2018, il Fondo Risorse Decentrate dell'Unione è stato incrementato, nella parte stabile come segue:

- a) di una quota pari ad € 4.673,97, con conseguente decurtazione del Fondo risorse decentrate del Comune di Formigine, al fine di consentire all'Unione di procedere all'assunzione di n. 1 Istruttore Pedagogista - Cat. D1, n. 1 Istruttore Amministrativo SUAP Cat. C1 e n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo - Cat. D1, nonché della quota di € 10.750,00 per Retribuzione di Posizione e

- Risultato per l'incarico di Posizione Organizzativa di quest'ultima figura, poi corrisposta a carico del bilancio ex art. 15 CCNL 2016-2018 del 21.5.2018;
- di una quota pari ad € 1.750,00, con conseguente decurtazione del Fondo risorse decentrate del Comune di Fiorano, al fine di consentire all'Unione di procedere all'assunzione di n. 1 Istruttore Pedagogista – Cat. D1;
  - di una quota pari ad € 2.850,00, con conseguente decurtazione del Fondo risorse decentrate del Comune di Sassuolo, al fine di consentire all'Unione di procedere all'assunzione di n. 1 Istruttore Pedagogista – Cat. D1 e n. 1 Collaboratore Amministrativo – Cat. B3;
  - di una quota pari ad € 5.365,04, con conseguente decurtazione del Fondo risorse decentrate del Comune di Maranello, al fine di consentire all'Unione di procedere all'assunzione di n. 1 Istruttore Pedagogista – Cat. D1 e n. 2 Istruttori Amministrativi Cat. C1;
  - di quote pari ad € 4.000,00, € 3.000,00 e € 3.000,00, con conseguente decurtazione del Fondo risorse decentrate rispettivamente dei Comune di Palagano, Montefiorino e Frassinoro, al fine di consentire all'Unione di procedere all'assunzione di n. 3 Agenti di Polizia Municipale – Cat. C1, che per l'anno 2019 sono conferite solo per la metà, rispettivamente di € 2.000,00 per il Comune di Palagano e di € 1.500,00 per i Comuni di Montefiorino e Frassinoro, in quanto le assunzioni da parte dell'Unione sono avvenute solo nei mesi giugno, luglio e agosto 2019 e che diventeranno quote intere a partire dall'anno 2020;
- oltre le quote già trasferite al Fondo dell'Unione nell'anno 2018 dal Comune di Maranello pari a € 2.075,40, nonché dai Comuni del Sub Ambito, in recupero dal limite/tetto lavoro flessibile dell'Unione ex art. 9, comma 28, D.L. 78/2010, pari ad € 4.042,12, per un totale di € 25.756,53 di parte stabile;
- di una quota pari all'1% del totale dei singoli Fondi Risorse Decentrate anno 2018 dei Comuni aderenti all'Unione, per consentire una corretta perequazione del trattamento accessorio del personale dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico, in accordo tra i Comuni, l'Unione e le parti sindacali, comportante una decurtazione permanente pari a:
    - € 5.966,80 per il Comune di Formigine;
    - € 2.605,81 per il Comune di Fiorano Modenese;
    - € 10.177,49 per il Comune di Sassuolo;
    - € 3.406,45 per il Comune di Maranello;
    - € 595,70 per il Comune di Palagano;
    - € 552,96 per il Comune di Montefiorino;
    - € 694,80 per il Comune di Frassinoro;
 per un totale di € 24.000,00 di parte stabile;

La Costituzione del Fondo Risorse Decentrate personale NON Dirigente – ANNO 2019 - 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	82.168,07
Risorse variabili	2.362,50
Totale	84.530,57

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

**Risorse storiche consolidate:** la parte "stabile" del fondo risorse decentrate per l'anno 2019 viene quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, in € 82.168,07 al netto del taglio ex art. 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 delle P.O. (indennità di posizione e risultato ANNO 2018 per complessivi € 39.800,00) e precisamente:

DESCRIZIONE	2016	2017	DESCRIZIONE	2018	2019
<b>Risorse stabili</b>			<b>Risorse stabili</b>		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	18.450,33	18.450,33	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL 2016_2018)	70.618,91	70.618,91
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	2.196,01	2.196,01	QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL		665,60

			31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A)		
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	668,14	668,14	DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B) da 1.4.2018	673,40	927,03
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	577,34	577,34	RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART.67, COMMA 2 LETT.C)		
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)	-	
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)			INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.67, COMMA 2 LETT.H)	-	
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	55.667,40	55.667,40	Art. 70 - sexies. Trasferimento importi da fondi Comuni aderenti all'Unione (Maranello - S.A. per stabilizzazione - Formigine - Fiorano - Sassuolo - Palagano - Montefiorino - Frassinoro)	6.117,52	25.756,53
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		24.000,00
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)					
<b>DECURTAZIONI CONSOLIDATA 2011-2014</b>	<b>6.940,31</b>	<b>6.940,31</b>	<b>DECURTAZIONI DEL FONDO - P.O. E ALTE PROFESSIONALI TA'</b>	<b>- 39.800,00</b>	<b>- 39.800,00</b>
			<b>DECURTAZIONI RIALLINEAMENT O IMPORTO 2016 (ART.23 Dlgs. N. 75/2017)</b>		



<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>70.618,91</b>	<b>70.618,91</b>	<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>37.609,83</b>	<b>82.168,07</b>
-------------------------------	------------------	------------------	-------------------------------	------------------	------------------

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

- il rispetto del tetto/limite fondo 2019 non superiore al Fondo 2016;
- le voci di costituzione del fondo 2018 che confluiscono nell'IMPORTO UNICO CONSOLIDATO (IUC) ex art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018 comparto Funzioni Locali (IUC ANNO 2019: € 70.618,91)

## **Sezione II – Risorse variabili**

Le risorse variabili che alimenteranno il Fondo Risorse decentrate personale dipendente per l'anno 2019 ammontano ad € 2.362,50.

Esse sono subordinate sia alle relazioni sindacali tra OO.SS ed Amministrazione sia alla verifica nel corso del 2019 (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
<b>Risorse variabili soggette al limite</b>			<b>Risorse variabili soggette al limite</b>		
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) - art. 208 cds recupero evasione ICI (5.000)		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) (3) (Art. 208)			FRAZIONI RIA + AP PERSONALE CESSATO (ART.67, C.32, LETT.D)		
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)	1.277,16	1.277,16
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)			MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)		
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	1.277,16	1.277,16	SERVIZI AGGIUNTIVI E DI MANTENIMENTO (ART.56-QUATER, C.1,LETT.C; EX ART.15 C. 5 CCNL 98-01)		
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)			Art. 70 - sexies. Trasferimento importi da fondi Comuni aderenti all'Unione (Maranello)	288,00	2.362,50
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) - Inserite nelle risorse soggette a limite					

COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) (4)					
DECURTAZIONI RIALLINEAMENTO IMPORTO 2016 (ART.23 Dlgs. N. 75/2017)	1.277,16	1.277,16	DECURTAZIONI RIALLINEAMENTO IMPORTO 2016 (ART.23 Dlgs. N. 75/2017)	- 1.277,16	- 1.277,16
<b>Totale Risorse variabili soggette al limite</b>	-	-	<b>Totale Risorse variabili soggette al limite</b>	<b>288,00</b>	<b>2.362,50</b>
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)		
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)			QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (in attesa della risoluzione della Sezione Autonomie)		-
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) - Escluso costo personale	2.230,14	-
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)	-	
<b>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</b>	-	-	<b>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</b>	<b>2.230,14</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	-	-	<b>TOTALE RISORSE VARIABILE</b>	<b>2.518,14</b>	<b>2.362,50</b>

**Sezione III) Decurtazione del fondo risorse decentrate personale dipendente per rispetto limite art. 23 D.Lgs. 75/2017**

Per l'anno 2019 il limite disposto dall'art. 23 del D.Lgs 75/2017 è rispettato, come di seguito evidenziato:

	2016	2019
--	------	------

**Risorse totali per verifica rispetto vincolo**

**€ 70.618,91 € 125.607,73**

(compresa quota P.O. € 39.800,00 e quote non soggette a vincolo € 1.277,16)

### In riduzione – Risorse non soggette a vincolo

Quota di € 83,20 personale in servizio al 31.12.2015 art. 67, c. 2, lett.a) CCNL 2016-2018	- €	665,60
Differenziali posizioni di sviluppo art. 67, c. 2, lett.b) CCNL 2016-2018	- €	927,03
Art. 70 – sexies CCNL 2016-2018 Trasferimento quote da Comuni stabile	- €	25.756,53 di parte stabile
	- €	2.362,50 di parte variabile
Art. 70 – sexies CCNL 2016-2018 1% Trasferimento quote da Comuni	- €	24.000,00

**Totale risorse in riduzione per verifica limite** **- € 53.711,66**

Risorse soggette a vincolo **€ 70.618,91** **€ 71.896,07**

Rispetto vincolo art. 23, Dlgs. n. 75/2017 **- € 1.277,16**

**Totale risorse soggette a vincolo** **€ 70.618,91** **€ 70.618,91**

### Sezione IV) Sintesi della costituzione del fondo risorse decentrate personale dipendente:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	82.168,07
Risorse variabili	2.362,50
Totale	84.530,57

Poste temporaneamente allocate all'esterno del Fondo: Rispetto al salario accessorio l'unica posta allocata fuori dal Fondo risorse decentrate ANNO 2019 è la quota di € 39.800,00 pari allo stanziato 2018 per il Fondo posizione organizzative e relativo risultato ex art. 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018.

### **Modulo II - 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 16.12.2019 le destinazioni di somme, per totali € 37.650,00, regolate dai vigenti CCNL, da specifiche disposizioni di legge o relative a progressioni economiche pregresse:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	11.500,00
Progressioni orizzontali	24.950,00
Indennità di turno e maggiorazioni	1.200,00
Totale	37.650,00

#### 2 - Destinazioni specificamente regolate dal CCI personale dipendente

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 46.880,57 così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità specifiche responsabilità art. 70-quinquies CCNL 2016-2018 (ex art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	3.533,00
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	43.347,57

Altro	
TOTALE	46.880,57

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	37.650,00
Somme regolate dal contratto	46.880,57
Totale	84.530,57

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 € 82.168,07. Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, maggiorazioni) ammontano a € 37.650,00 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:

1) con delibera n. 17/2019 la Giunta dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico ha approvato il Piano performance 2019 dell'Ente;

2) 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)

Per l'anno in corso non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali.

**Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo risorse decentrate personale dipendente e personale Dirigente 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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in unico capitolo di spesa: Cap. 100.02 – Riga 2; Riga 15; Riga 18.

Quindi risulta costante la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività; le somme che il Contratto nazionale dispone che siano stanziare da Bilancio sono stanziare nei corrispondenti capitoli di spesa relativi agli stipendi del personale dipendente.

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 2019 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 2019, così come costituito, è rispettoso delle vigenti disposizioni:

- art. 23 del D.lgs. n. 75/2017

- art. 70-sexies CCNL 21.05.2018.

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 2019 risultano debitamente previste c/o Bilancio previsionale di competenza dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico e sono state liquidate mensilmente per la parte di salario mensile (ad esempio: p.e.o., posizione organizzative, indennità di comparto, maggiorazioni per lavoro festivo);

Gli indirizzi per la contrattazione e definizione risorse aggiuntive per il Fondo 2019 sono stati approvati con deliberazioni di Giunta n. 80 del 4.12.2019; con determinazione n. 682/2019 del 10.12.2019 del Dirigente del Settore Amministrazione e Sviluppo Risorse Umane dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico è stata approvata la definitiva costituzione complessiva del Fondo 2019.

**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 dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico si trasmette la presente relazione illustrativa tecnico finanziaria.

Sassuolo, 16.12.2019

Il Dirigente del Settore Amministrazione  
e Sviluppo Risorse Umane

Unione dei Comuni del Distretto Ceramico

F.to dott. Marco Rabacchi

---

Il Dirigente del Servizio Finanziario

Unione dei Comuni del Distretto Ceramico

F.to dott. Claudio Temperanza

---