



All. 4

*Amministrazione Provinciale dell'Aquila*  
*Settore Affari Generali e Gestione Risorse Umane*  
*Servizio Organizzazione, Gestione Giuridica, Relazioni Sindacali*

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**  
**COSTITUZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE DIPENDENTE PER IL TRIENNIO 2019-2021**  
**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, aggiornati dalla RGS nel corso dell'anno 2013, hanno natura obbligatoria nelle diverse sezioni in cui sono suddivisi, e pertanto la costituzione e l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2018 sono state redatti dal Settore Affari Generali e Gestione Risorse Umane, 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, unitamente al contratto integrativo decentrato valevole per l'anno 2019.

La costituzione del fondo anno 2019 e le modalità di utilizzo delle voci di salari accessorio non può tener conto delle modifiche sostanziali apportate alla contrattazione decentrata integrativa dal nuovo CCNL del 21.05.2018.

Infatti, avendo il citato CCNL effettuato una operazione di revisione strutturale e funzionale delle singole voci retributive che compongono il fondo del salario accessorio del personale dipendente, e in ragione del fatto che per gran parte dei nuovi istituti, le regole applicative sarebbero entrate in vigore nel primo CCDI utile successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, si è proceduto per l'anno 2018, nella forma del cd. Contratto ponte, alla costituzione del fondo, secondo le nuove regole fissate dal CCNL del 21.05.2018, applicando al contrario le vecchie regole fissate dal previgente CCNL per la destinazione e la ripartizione delle indennità accessorie del fondo.

Per l'anno 2019, in conformità ai criteri stabiliti dal nuovo CCNL, e in coerenza con il nuovo modello di relazioni sindacali, le opposte delegazioni hanno avviato da subito i negoziati e le trattative, in tutte le materie oggetto di contrattazione integrativa, al fine di giungere alla condivisione di un articolato

performance del personale, con decreto n. 67 del 21.06.2019 ha dettato alla delegazione di parte pubblica i seguenti indirizzi:

- ◆ ridefinire i criteri e i presupposti per il riconoscimento delle nuove indennità previste dal nuovo CCNL;
- ◆ valorizzare il merito e le professionalità dell'Ente mediante l'utilizzo dell'istituto delle progressioni orizzontali in base alla nuova disciplina prevista dall'art. 16 del CCNL del 21.05.2018, riservando detto beneficio a una quota limitata di dipendenti, e comunque entro il limite massimo, applicabile per il triennio 2019-2021, del 10% del personale in servizio al 1 Gennaio dell'anno di riferimento, per ogni categoria A, B C e D, e fatta salva comunque ogni possibile e eventuale modifica in termini numerici della citata percentuale, in relazione alle effettive disponibilità di risorse presenti sul fondo;
- ◆ implementare, a beneficio della performance individuale, l'utilizzo delle fonti di finanziamento del fondo per la parte variabile, con specifico riguardo all'art.67 comma 4 del CCNL che consente all'Ente l'integrazione, compatibilmente con la relativa capacità di spesa dell'Ente, della componente variabile del fondo;
- ◆ nell'ottica di un miglioramento della performance organizzativa, improntata all'innovazione dei processi e ad un efficientamento delle attività istituzionali, valutare la possibilità di ricorso all'istituto di cui all'art. 67 comma 5 lett. b) che consente di poter incrementare la parte variabile del fondo in presenza della realizzazione di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale, fino a un importo massimo di € 40.000,00, avendo cura la parte datoriale di voler motivare i criteri sottesi alla quantificazione delle somme stanziare;
- ◆ assicurare una compiuta attuazione della disciplina di cui all'art. 69 del CCNL, modulando la maggiorazione del premio dei dipendenti, in misura differenziata rispetto alle categorie B, C, D, e comunque non oltre la quota massima del 40% del valore medio pro-capite, rimettendo alla materia della contrattazione integrativa la definizione della limitata quota di personale valutato, cui attribuire detta maggiorazione;

***Estremi della determinazione di costituzione del Fondo: Determinazione del Dirigente del Settore Affari Generali e Gestione Risorse Umane n. 243 del 06/11/2019;***

***Data di chiusura delle trattative: la proposta di utilizzo delle risorse decentrate del fondo, per l'anno 2019, posta a corredo del nuovo CCDI parte normativa triennio 2019-2021, è stata sottoscritta dalla delegazione di parte pubblica, dalle OO.SS. territoriali e dalla RSU, nella seduta del 25.11.2019.***

		<p>La Relazione della Performance 2018 è stata approvata con decreto presidenziale n. 71 del 28.06.2019 e validata dall'OIV, ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009, nella seduta del 29.06.2019.</p> <p>La Relazione sulla performance per l'anno 2019, di cui all'art. 10 lett. b) del Dlgs.150/2019, invece, dovrà essere validata dall'OIV, ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del medesimo decreto, prima di procedere alla liquidazione delle risorse relative alla performance.</p>
--	--	--

***Illustrazione dell'articolato del contratto***

Il nuovo contratto decentrato valido per il triennio 2019-2021 recepisce tutte le modifiche sostanziali apportate agli istituti che governano il corretto funzionamento e le modalità di utilizzo delle risorse accessorie del fondo, tanto per la parte stabile che per quella variabile.

Nello specifico, e nel rispetto dei criteri generali stabiliti a monte dal nuovo CCNL, sono state disciplinate nel dettaglio tutte le materie rimesse alla competenza della contrattazione integrativa decentrata, ferma restando la possibilità delle parti di procedere, ove necessario e opportuno, con cadenze annuali, alla rinegoziazione delle norme e dei criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo. Si è voluto dare nuovo impulso alle relazioni sindacali, attraverso la definizione di strumenti funzionali al perseguimento dell'obiettivo di contemperamento dell'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

Invece gli articoli 16-17-18-19 costituiscono un corpo unico, il cui ambito applicativo è riservato esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Il titolo terzo si occupa della disciplina di particolari tipologie di orario di lavoro, come ad esempio l'istituto del rapporto di lavoro a tempo parziale, prevedendo la possibilità di aumentare nella misura massima del 10% il contingente massimo di personale ammesso a fruire del part-time, specificando nel dettaglio le situazioni o le circostanze che giustificano l'elevazione del limite.

Negli articoli successivi vengono disciplinati, entro il perimetro fissato dalla cornice nazionale, gli istituti della reperibilità, del turno e delle banca ore.

Negli articoli 24-25-26 invece vengono regolamentati gli istituti che impattano sulla flessibilità dell'orario di lavoro, ivi compreso l'orario multiperiodale, fino ad oggi scarsamente utilizzato, ma la cui utilità pratica è di tutta evidenza.

Il capo due del titolo terzo contiene invece disposizioni particolari riguardo a talune tipologie di rapporto di lavoro, quali il comando, il distacco, rapporti di lavoro flessibile e personale utilizzato presso altri enti in regime di convenzione.

Inoltre vengono regolamentati alcuni aspetti rimessi alla contrattazione decentrata dal CCNL, quali ad esempio l'integrazione della disciplina di trasferta, e l'individuazione di figure professionali ammesse alla consumazione del buono pasto all'inizio o alla fine dell'orario di lavoro.

Particolare menzione merita l'art. 31-ter dedicato allo smart-working, intesa come modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali, per effetto della quale si aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività lavorativa.

Gli articoli 32 e 33 vanno a completare il testo dell'accordo integrativo, dettando disposizioni in ordine agli adempimenti connessi alla salute e sicurezza sul lavoro e alle innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro.

Il presente CCDI sostituisce integralmente le disposizioni contenute nel previgente CCDI.

## 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

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di C.C.N.L.

In applicazione di quanto disposto dall'art. 67 comma 2 lett.a,b,c,) del CCNL sono stati effettuati i seguenti incrementi:

QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015	€	19.468,80
(ART.67, C.2, LETT.A) – a valere nel fondo dell'anno 2019		
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B)	€	8.985,00
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART.67,		
COMMA 2 LETT.C)	€	34.929,00
RISORSE RIASSORBITE AI SENSI DELL'ART.2, CO.3, TUPI (ART.67,		
COMMA 2 LETT.D)	€	_____
PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.E)	€	_____
<b>TOTALE</b>	<b>€</b>	<b>63.382,80</b>

*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*

<i>SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART.67, C.3, LETT.C) CCNL 2016-2018), ivi compresi la liquidazione dei compensi legali per sentenze favorevoli all'Amministrazione di cui all'art. 27 Ccni 98/01 (spese compensate)</i>	€	106.831,99
<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>	€	12.795,00
<i>INTEGRAZIONE 1,2% - (Art.67, C.4, CCNL 216-2018;ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)</i>	€	60.000,00
<i>MESSI NOTIFICATORI - (Art.67, C.3, lett.F) CCNL 20116-2018;ART. 54, CCNL 14.9.2000)</i>	€	//////////
<i>SERVIZI AGGIUNTIVI E DI MANTENIMENTO (ART.56-QUATER, C.1,LETT.C ed altri servizi aggiuntivi; EX ART.15 C. 5 CCNL 98-01)</i>	€	40.000,00

<i>DI N. 7 UNITA' DAL 01.02.2017 FINO A CONCORRENZA ANNUA</i>	
<i>DECURTAZIONE DEL FONDO IN RAGIONE ANNUA A SEGUITO DEL</i>	
<i>TRASFERIMENTO PERSONALE CPI AI SENSI DELLA LEGGE N.205/2017</i>	€ 214.212,00
<i>( ART. 67 COMMA 2 LETT. E) DEL CCNL DEL 21.05.2018 )</i>	
<b>TOTALE</b>	<b>€ 515.758,58</b>

Nonostante l'applicazione dei vincoli normativi che limitano la crescita o riducono l'ammontare del Fondo, per il corrente anno è stato comunque rispettato il principio di cui all'art. 23 comma 2 del Dlgs.75/2017, che pone alle PP.AA. obbligo del non superamento del tetto massimo complessivo del fondo 2016, in ossequio a quanto previsto dall'art. 67 comma 7 del CCNL del 21.05.2018.

*Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione*

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

A) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione.

L'importo riportato, quale totale della sezione I e III, è pari ad € 722.334,22, così ottenuto:

Importo unico consolidato anno 2017:	€ 1.174.710,00
+	
Incrementi anno 2019, esplicitamente previsti dal C.C.N.L.	€ 63.382,80
-	
Decurtazioni del Fondo in parte stabile	€ 515.758,58
=	
<b>TOTALE</b>	<b>€ 722.334,22</b>

B) Totale risorse variabili sottoposte a certificazione.

L'importo riportato quale totale della sezione II è pari a complessivi € 559.759,47, ottenuto dalla somma delle risorse soggette limite quantificate in € 219.626,99 e quelle non soggette al limite, quantificate in € 340.132,48;

Vengono regolate dal presente accordo, attraverso una proposta di utilizzo delle risorse decentrate concordata tra le parti, le somme per complessivi € 644.475,00, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	€ 55.000,00
Indennità Condizioni di Lavoro ex art.70 bis CCNL del 21.05.2018 ( che ricomprende l'indennità di rischio, l'indennità di disagio e l'indennità maneggio valori )	€ 57.500,00
Indennità di Reperibilità	60.000,00
Indennità per specifiche responsabilità ex art. 70 quinquies e indennità di funzione ex art. 56-sexies del CCNL del 21.05.2018	38.000,00
Indennità di servizio esterno ex art. 56-quinquies del CCNL del 21.05.2018	25.000,00
P.E.O. da attribuire nell'anno 2019	21.000,00
Performance individuale	303.629,00
Performance organizzativa connessa a progetti specifici	40.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>600.129,00</b>

Si precisa che, a fronte delle economie del fondo anno precedente accertate con determinazione dirigenziale n. 222 del 16.10.2019, nella misura complessiva di € 88.000,00, in sede di destinazione delle risorse le parti hanno concordato di utilizzare, per il finanziamento delle performance individuale, una somma pari € 65.000,00.

### *Sezione III - Destinazioni ancora da regolare*

Voce non presente.

### *Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione*

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€ 658.964,47
Somme regolate dal contratto	€ 600.129,00
Destinazioni ancora da regolare	////////

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate su più capitoli di spesa, e quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

*Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato.*

La suddetta verifica, oltre a tener conto del rispetto della spesa di personale così come prevista dall'art.1 comma 557 e sgg. della L.296/2006, pone quale suo fondamento giuridico il controllo della conformità del fondo, così come costituito nel corrente anno, alle disposizioni dell'articolo 67 comma 7 del CCNL del 21.05.2018, nel quale si stabilisce che la quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, finanziate con oneri a carico del bilancio, avvenga nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del Dlgs.75/2017.

Per l'anno 2019 si attesta il rispetto di limite sopra specificato.

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

Il totale del fondo, come costituito dall'Amministrazione con determinazione dirigenziale del Settore Affari Generali e Gestione Risorse Umane n. 243 del 06/11/2019, trova regolare copertura finanziaria, secondo le voci di destinazione del fondo, nei capitoli del bilancio di previsione del corrente anno, di cui alla Deliberazione di C.P. n. 12 del 10/05/2019 di approvazione definitiva del Bilancio di Previsione Finanziaria 2019-2021 e relativi allegati, nonché del Decreto del Presidente n. 63 dell'11/06/2019 avente ad oggetto: "Piano Esecutivo di Gestione 2019-2021 e relativo Piano delle Performance".

In particolare, per quanto attiene alle risorse stabili, la relativa spesa, al lordo degli oneri e dell'Irap, grava sui capitoli 375-015-376-015-359, e, con riguardo alle risorse variabili e segnatamente agli incentivi per funzioni tecniche ed ai compensi per l'Avvocatura, sui cap. 373-374-373.077-375-016-359, 370-003,370-007,370-077.

Il Dirigente del Settore  
Dott. Paolo Collaciani

