



PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

Prot.n.9061

RELAZIONE ILLUSTRATIVA in merito all'ipotesi di accordo decentrato per il personale dipendente dell'anno 2018

Il Fondo per il salario accessorio per l'anno 2018 risulta costituito con determinazione dirigenziale n.933 del 21/12/2018 con parere favorevole del collegio dei Revisori dei conti (verbale n.97 del 19/12/2018).

Relazione illustrativa	
Data di sottoscrizione	Preintesa : 26/2/2019
Periodo temporale di vigenza	Anno 2018
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (Presidente e Componenti): Segretario Generale: dott. Alfredo Luigi Tirabassi, Dirigente Servizio Bilancio: dott.ssa Claudia Del Rio Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle partecipanti): FP-CGIL, CISL-FP Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, RSU
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) utilizzo risorse decentrate per l'anno 2018; b) criteri di distribuzione del fondo con conferma degli istituti previgenti; c) misure per l'adeguamento alle condizioni del nuovo contratto collettivo nazionale (accordo-ponte)
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e	È stato sottoposto per la certificazione all'Organo di controllo interno? Sì in data: Eventuali rilievi dell'Organo di controllo interno SI ----- NO -----
Esame dell'Organo di controllo interno.	

degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge	Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009:
		<p>E' stato adottato con deliberazione della Giunta Provinciale n. 172 del 25/9/2014, attualizzato con decreto del Presidente n.184 del 6/11/2015. Dall'anno 2016 è unificato organicamente nel nuovo documento unico di programmazione.</p> <p>Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL, aggiunto dall'art. 3, comma 1, lett. g-bis), D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 dicembre 2012, n. 213, i progetti e le attività oggetto di misurazione della performance sono comunque contenute nel piano esecutivo di gestione, approvato con decreto del Presidente n. 79 dell'11/4/2018.</p> <p>Con deliberazione della Giunta Provinciale n.64 dell'1/4/2014 è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11, comma 2 del D.Lgs.150/2009 e con decreto presidenziale è stato approvato l'aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione.</p> <p>Con successivo Decreto presidenziale n.18 del 16/2/2017 il Piano è stato aggiornato per il periodo 2017-2019.</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.</p> <p>La Relazione della Performance dell'anno 2018 è in corso di adozione a conclusione delle valutazioni e della gestione e viene sottoposta a verifica da parte dell'OIV.</p>

Illustrazione dell'articolato del contratto:

- quantificazione risorse e principi generali del contratto integrativo

L'ipotesi di accordo sottoposto a certificazione ai fini della verifica della compatibilità dei costi con i vincoli derivanti da norme di legge e contrattuali e delle modalità di utilizzo delle risorse, afferisce alle materie definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con una precisa particolarità trattandosi di accordo-ponte, ovvero di accordo di durata annuale in attesa di definire la completa applicazione degli istituti previsti dal nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 21/5/2018.

Le parti hanno condiviso l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali della contrattazione nazionale e della contrattazione integrativa, rimettendo al CCDI di parte normativa il pieno allineamento con la nuova regolamentazione degli istituti del salario accessorio previsti dalla contrattazione nazionale.

In questa prima fase, relativa all'anno 2018, l'Ente ha provveduto a costituire il fondo delle risorse destinate ad incentivare il personale secondo le nuove disposizioni contrattuali, mentre la destinazione delle risorse è stata definita definita, in attuazione della clausola di ultra attività del vigente contratto integrativo, secondo le previsioni contenute nei precedenti contratti e confermate all'art.8 comma 7 del nuovo contratto nazionale sottoscritto in data 21/5/2018.

Le parti si sono date reciprocamente atto che nel nuovo CCDI diversi istituti saranno sottoposti a riordino e sistematizzazione in adeguamento al nuovo assetto normativo contrattuale e verranno applicati, ove possibile, già con l'accordo sulla distribuzione delle risorse decentrate 2019. Nelle more della sottoscrizione del nuovo CCDI, gli istituti contrattuali presenti nel precedente CCDI non incompatibili con il vigente CCNL rimangono in vigore per il 2018 e potranno essere disapplicati con nuove e successive intese tra le parti.

Nella fase della costituzione, è stata data applicazione all'art.67 del CCNL relativo al personale del Comparto funzioni locali per il triennio 2016 – 2018, sottoscritto in data 21/5/2018 che detta le nuove regole per la quantificazione delle risorse del fondo.

In particolare, l'art. 67 di tale CCNL prevede che a decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", sia 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.

Le cd. "risorse stabili" presentano la caratteristica di certezza, stabilità e continuità e quindi restano acquisite al fondo anche per il futuro; diversamente dalle risorse variabili che presentano la caratteristica dell'eventualità e variabilità e che hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite e messe a disposizione del fondo.

Le risorse che confluiscono nell'unico importo consolidato, con la specifica disciplina delle diverse voci di alimentazione disposta dai precedenti CCNL, sono al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nell'anno 2017, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative (art.67 comma 1).

Sempre nell'art.67 sono disciplinate le modalità di integrazione delle risorse, sia di parte stabile che variabile, l'obbligo di decurtazione degli importi necessari a sostenere gli oneri per il trattamento economico del personale trasferito ad altro ente e il vincolo del rispetto del limite di cui all'art.23 comma 2 del D.Lgs.75/2017 nella quantificazione complessiva del fondo risorse decentrate e delle risorse destinate alle posizioni organizzative.

Per quanto riguarda le voci di utilizzo delle risorse, non si ritenuto di operare modifiche in corso d'anno confermando in gran parte il sistema incentivante precedentemente adottato, in particolare per quanto concerne le voci indennitarie e di performance, compresa anche la conferma di una performance di progetto destinata a incentivare il servizio di vigilanza e sicurezza stradale, tra le funzioni fondamentali di maggior impatto per l'Ente.

Gli strumenti incentivanti sono stati definiti in un quadro di compatibilità con gli obiettivi strategici ed operativi dell'amministrazione, al fine di contribuire, con il

salario accessorio, a premiare il raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

La parte normativa è necessariamente rinviata alla nuova contrattazione decentrata, ivi compreso l'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Per quanto riguarda la quantificazione delle risorse, il fondo è stato calcolato per l'anno 2018 nel rispetto della ripartizione tra risorse fisse e variabili, con l'inserimento degli aumenti concessi dal CCNL e la decurtazione in quota parte delle risorse corrispondenti al trattamento accessorio del personale addetto ai servizi per il Lavoro transitato definitivamente ad altro ente nel corso del 2018.

Tra le risorse di parte variabile sono state imputate somme soggette a limite di cui all'art.67 comma 3 lett.d), h) e i); mentre per le risorse non soggette a limite si sono riportate le economie provenienti dal fondo dell'anno precedente e i risparmi accertati a consuntivo delle risorse per gli straordinari sempre dell'anno precedente.

Al momento, le quote relative alla progettazione disciplinate dall'art.92 D.Lgs.163/2006, gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art.113 D,Lgs.50/2016 e i compensi dell'avvocatura interna previsti dall'art.27 CCNL 14/9/2000, non sono state iscritte in quanto quantificate a parte, sulla base dei rispettivi lavori e riscossioni per sentenze favorevoli all'Ente, da parte dei servizi competenti. Tali somme, pienamente compensate tra entrate e uscite, non comportano in ogni caso modifiche alla composizione del fondo e non ricadono sotto alcun regime vincolistico.

L'ammontare complessivo disponibile risulta pari ad € 777.057,87.

– criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Il fondo del salario accessorio, nella sua rilevante e progressiva riduzione, riflette il contesto di particolare difficoltà in cui versano le Province, sia per la forte contrazione del personale addetto, in misura molto maggiore dell'effettiva riduzione di competenze, sia, conseguentemente, per la crescente difficoltà a riconoscere adeguati corrispettivi in termini di salario accessorio ai dipendenti rimasti, che hanno visto aumentare progressivamente i carichi di lavoro e responsabilità, a fronte di un contingentamento e talvolta anche riduzione delle risorse economiche.

Come specificato in premessa, nelle more della definizione del nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anche di parte normativa, la contrattazione si è limitata solo alla misura economica delle voci accessorie già regolate dai precedenti accordi.

Restano pertanto confermate le discipline in essere derivanti dagli accordi precedenti, sia per i compensi di natura indennitaria che per i compensi di performance.

Le risorse decentrate del fondo di alimentazione del salario accessorio che residuano dopo il pagamento delle voci aventi natura fissa e continuativa, con

le stesse modalità già vigenti, vengono accantonate per il pagamento dei compensi di performance organizzativa ed individuale, qualora fosse necessario al fine di garantire gli importi teorici previsti ed, in subordine, vengono conservate per l'utilizzo sul fondo dell'anno successivo.

In merito all'utilizzo dei sistemi incentivanti e alla valorizzazione del merito, l'Ente ha dunque ritenuto di garantire il riconoscimento delle quote di produttività stabilite contrattualmente.

Si è dunque confermata l'applicazione del sistema di premialità individuale che prevede erogazione di valori economici differenziali, collegamento degli incentivi con le effettive attività e con le prestazioni fornite, riservando solo ad un ristretto gruppo di destinatari, tutti addetti del settore viabilità, alcuni premi specifici derivanti dall'attuazione di progetti di valenza strategica, con particolare riguardo alla complessità e all'importanza dei servizi offerti alla generalità dei cittadini e alla mission istituzionale.

In particolare le voci di spesa fisse ricorrenti previste dai Contratti nazionali finanziate dalla parte stabile del fondo, ammontano a:

- **Indennità di comparto:** la stima di spesa è stata adeguata ai costi del nuovo CCNL 21/5/2018 (€ 77.000,00);

- **Progressioni Orizzontali:** non si è ritenuto che la consistenza del fondo consenta una ripresa degli sviluppi di carriera all'interno delle categorie, pur concordando sul valore dello strumento quale leva premiante. Si rinvia la discussione sull'istituto al nuovo contratto integrativo decentrato complessivo a seguito della revisione del sistema di valutazione finalizzato alle progressioni economiche orizzontali (€ 315.000,00);

- **Indennità di ex VIII° livello:** si tratta dell'indennità di coordinamento prevista da vecchi contratti e salvaguardata per il personale che l'aveva in godimento. Di fatto è una voce residuale (€ 3.000,00);

- **Indennità varie:** restano confermate le discipline in essere, derivanti da precedenti accordi, relativamente all'indennità di rischio, turno, reperibilità, maggiorazioni orarie, maneggio valori e specifiche responsabilità per una spesa stimata di € 123.400,00;

Le rimanenti risorse di parte fissa e quelle di natura variabile vengono destinate ai compensi incentivanti collegati alla valutazione delle prestazioni, ai risultati raggiunti in termini organizzativi e individuali:

- **Compensi di performance organizzativa e individuale:** viene mantenuta l'applicazione dei criteri e modalità vigenti, come anche l'utilizzo dello strumento di valutazione (scheda) adottato, per un importo stimato di € 197.000,00, suddiviso tra le due voci.

Inoltre, è confermata anche la produttività **di progetto** con cui si è inteso incentivare la qualità dei servizi di vigilanza e sicurezza stradale, in termini di mantenimento e prolungamento degli standard di qualità offerti e del presidio

della rete delle strade provinciali e la regolazione della circolazione stradale ad esse inerente. L'incentivo di progetto verrà assegnato solo al personale che ha partecipato al progetto, nella misura di tale partecipazione misurata dal dirigente del servizio competente sulla base dei servizi prestati e di specifici indicatori di valutazione, per una spesa prevista di € 40.000,00.

Per equità nella distribuzione del salario accessorio, resta vigente il rapporto tra compensi di produttività e incentivi derivanti da leggi speciali, che prevede la riduzione del compenso relativo alla performance organizzativa o della retribuzione di risultato in caso di riconoscimento di somme superiori a determinati limiti.

Le parti hanno quindi concluso la trattativa in merito all'utilizzo del fondo del salario accessorio dei dipendenti il giorno 26 febbraio 2019 e hanno sottoscritto un'ipotesi di intesa coerentemente con la situazione sopra descritta.

- **illustrazione relativa alla meritocrazia e premialità**

Al personale si applica il sistema per la valutazione e misurazione della Performance, come riassunto e rendicontato nel Sistema di Valutazione della Performance della Provincia di Reggio Emilia, deliberato con atto della Giunta Provinciale n.172 del 25/9/2014.

Per quanto riguarda la definizione dei contenuti della Performance annuale, questi sono dettagliati in allegato al PEG 2018, approvato con decreto del Presidente n. 79 del 11/04/2018 e successive modifiche.

L'incentivazione della produttività si realizza attraverso la corresponsione di compensi collegati al merito e all'impegno di gruppo e /o individuale, all'apporto del singolo alla realizzazione dei progetti e al conseguimento di obiettivi, anche secondo criteri di proporzionalità rispetto al periodo prestato, in modo selettivo e non uniforme e secondo risultati e prestazioni valutabili.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, con un maggiore orientamento verso la progettualità e l'incentivazione connessa all'attuazione di attività di miglioramento organizzativo, gestionale e della qualità dei servizi, in una fase storica in cui all'Ente è imposto un processo di riordino che impone ogni sforzo per il mantenimento di un profilo elevato in ordine allo svolgimento delle funzioni di competenza.

Per quanto riguarda il contenuto dei progetti e degli obiettivi di risultato affidati, la volontà dell'Ente si è orientata all'attuazione di obiettivi strategici e ordinari, volti principalmente alla garanzia delle funzioni fondamentali e trasversali di supporto.

Pertanto viene riconosciuto un valore particolarmente alto ed apprezzabile alla capacità del personale di affrontare una realtà in forte evoluzione e con un numero sempre più limitato di risorse.

- risultati attesi

In correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'amministrazione, il sistema di valutazione del personale dei livelli, l'assegnazione delle indennità contrattualmente previste e degli incentivi del salario accessorio sono ispirati ai principi dell'art.18 comma 1 del D.Lgs. 150/2009, in virtù del quale: *“ le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.”*

Con il salario accessorio e i compensi incentivanti si è inteso incentivare i dipendenti ad un rinnovato impegno e costante sforzo per il mantenimento e consolidamento delle modalità operative, dei servizi erogati e dei livelli di qualità raggiunti, in particolare attraverso l'assunzione di nuovi carichi di lavoro dei colleghi cessati e non sostituiti e la disponibilità ad acquisire nuove competenze e a gestire attività e progetti, con assunzione di responsabilità e spirito di appartenenza.

In molti casi la garanzia di una corretta gestione e del mantenimento del controllo di tutte le fasi dei procedimenti, anche non aventi di per sé natura eccezionale, è diventato un significativo valore aggiunto ed elemento performante per gli uffici e il personale assegnato.

Le condizioni di fatto vengono fronteggiate solo ricercando nuove modalità organizzative, un'ampia flessibilità e collaborazione tra i vari settori dell'Ente, una continua razionalizzazione di risorse umane e strumentali e, inevitabilmente, un aumento generalizzato delle richieste di professionalità al personale dipendente e del livello delle prestazioni lavorative medie.

La tenuta interna degli uffici e la resistenza del personale al perdurare di condizioni di eccezionalità e di richieste di particolare flessibilità nelle prestazioni lavorative, è stato l'aspetto più rilevante, insieme all'attenzione dedicata per garantire la qualità dei servizi all'utenza, al fine di assicurarne comunque il livello e l'efficienza.

Reggio Emilia, lì 12 aprile 2019

SERVIZIO AFFARI GENERALI
IL SEGRETARIO GENERALE
DIRIGENTE AD INTERIM
(dott.Alfredo Luigi Tirabassi)

Relazione tecnico-finanziaria

La presente relazione è redatta ai fini di individuare e quantificare i costi relativi alla contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2018 per il personale del comparto e di attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti di bilancio.

Modulo I - La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo del salario accessorio, in applicazione del nuovo CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21/5/2018, è stato quantificato applicando le nuove prescrizioni dell'art.67 del suddetto contratto che prevede che a decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", sia 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.

Le risorse che confluiscono nell'unico importo consolidato, con la specifica disciplina delle diverse voci di alimentazione disposta dai precedenti CCNL, sono al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nell'anno 2017, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative (art.67 comma 1).

Il comma 7 dell'art.67 stabilisce che la quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, debba comunque avvenire complessivamente nel rispetto dell'art.23 del D.Lgs. 75/2017, che prevede che a decorrere dall'1 gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non possa superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, o 2015 per gli enti che non avevano rispettato il patto di stabilità interno (come nel caso dell'Ente), ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

Sempre l'art.67 disciplina poi le possibilità di incremento del fondo di parte fissa e variabile, soggette o meno ai limiti dettati dal tetto complessivo al fondo di cui al comma 7.

Tutto ciò considerato, il fondo 2018 risulta costituito con determinazione dirigenziale n.933 del 21/12/2018, su parere positivo del collegio dei Revisori dei Conti espresso con verbale n.97 del 19/12/2018. La consistenza complessiva ammonta ad € 777.057,87 così distribuiti:

Importo fondo 2017 risorse stabili	'862.406,31
Fondo destinato alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative	'-200.000,00
Importo unico consolidato risorse stabili 2018	'662.406,31
Decurtazione trasferimento personale servizi per il Lavoro	-110.705,18
Rideterminazione diff. Incrementi economici (dich. Cong. n.5 CCNL 21/5/2018)	'14.763,76
Importo annuo retrib. anzianità personale cessato	'2.463,37
Totale risorse fisse	'568.928,26

Risorse variabili soggette a limite	
Art.67 c.3 lett. h) CCNL 2018 - 1,2% m.te salari 1997	'87.939,57
Art.67 c.3 lett.i) CCNL 2018 – risorse stanziare ex art.15 c5	'40.000,00
Frazione RIA mensilità residue – ratei 2017	'456,17
Totale risorse variabili soggette a limite	'128.395,74
Risorse variabili non soggette a limite	
Risparmi straordinario anno precedente	'49.582,87
Somme non utilizzate fondo anno precedente	'30.151,00
Totale risorse variabili	'208.129,61
TOTALE	'777.057,87

Si dà ora evidenza in dettaglio di ciascuna voce di costituzione del fondo.

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

Oltre all'ammontare dell'importo unico consolidato relativo alle risorse stabili dell'anno 2017, ammontante ad € 662.406,31 (determinatosi dall'applicazione di tutte le norme dei contratti previgenti), le risorse fisse comprendono anche:

- un piccolo importo soggetto a regime vincolistico e determinato dai risparmi su base annua delle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente sul fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno:

importo annuo della retr. di anzianità del personale cessato (RIA, assegni ad personam, ecc.)	art. 67 c.2 lett.c) CCNL 21/5/2018	2463,37
---	---------------------------------------	---------

- l'ammontare delle differenze tra gli incrementi riconosciuti a regime dal nuovo CCNL 21/5/2018 alle posizioni economiche di sviluppo di ciascuna categoria e gli incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (tali incrementi sono al di fuori dei limiti del fondo):

rideterminazione fondo per progressioni orizzontali (ricalcolo diff. Incrementi economici di ciascuna posizione e categoria)	dich. Cong. n.5 CCNL 21/5/2018	14763,76
--	-----------------------------------	----------

Sezione II – Risorse variabili

Si tratta di poste che, non avendo carattere di certezza e stabilità nel tempo, non sono consolidabili e devono essere espressamente quantificate annualmente, ove ricorrano le condizioni per ascriverle al fondo.

Per l'anno 2018 vengono destinate le seguenti risorse aggiuntive entro il limite del tetto al fondo:

- € 87.939,57 ai sensi dell'art.67 comma 3 lett.h) e comma 4 del CCNL 21/5/2018 che conferma quanto previsto all'art.15 comma 2 del CCNL 1/4/1999 sulla possibilità di integrare la componente variabile, sussistendo la relativa capacità di spesa, di un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota della dirigenza;
- € 40.000,00 ai sensi dell'art.67 comma 3 lett.i) e comma 5 lett.b) del CCNL 21/5/2018 che conferma quanto previsto dall'art.15 comma 2 del CCNL 1/4/1999 sulla destinazione di risorse aggiuntive per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, previsti nel Piano della Performance e negli strumenti di programmazione. Con la somma stanziata si è inteso incentivare la qualità dei servizi di vigilanza e sicurezza stradale, in termini di mantenimento e prolungamento degli standard di qualità offerti e del presidio della rete delle strade provinciali e la regolazione della circolazione stradale ad esse inerente;
- € 456,17 quale frazione dei risparmi dell'anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, pari alle mensilità residue dell'anno di cessazione compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce nel fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio.

Per quanto riguarda le risorse variabili non soggette a limite, sono imputate innanzi tutto le risorse derivanti dai risparmi a consuntivi dell'esercizio precedente:

risparmi derivanti dall'applicaz. della disciplina dello straordinario – anno precedente	art.67 c.3 lett. e) CCNL 21/5/2018	'49.582,87
somme non utilizzate provenienti dal fondo dell'anno precedente (art.17 c.5 CCNL 1999)	art.31 c.5 CCNL 2004	'30.151,00

Le risorse finalizzate all'incentivazione della progettazione interna in precedenza normate dall'articolo 93, comma 7-ter del D.Lgs.163/2006 e ss.mm.ii. non sono inserite nel fondo in quanto gli incentivi sono finanziati nell'ambito dei quadri economici approvati per le singole opere e saranno attribuite sulla base del Regolamento interno entro il cui regime ricadano. Altrettanto avviene per il riconoscimento degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art.113 D,Lgs.50/2016 e dei compensi dell'avvocatura interna previsti dall'art.27 CCNL 14/9/2000, che non sono stati iscritti in quanto ancora in via di definizione e comunque quantificate a parte, sulla base dei rispettivi lavori e riscossioni per sentenze favorevoli all'Ente, da parte dei servizi competenti.

Tali somme, pienamente compensate tra entrate e uscite, non comportano in ogni caso modifiche alla composizione del fondo e non ricadono sotto alcun regime vincolistico.

Sezione III – Decurtazioni del fondo

Alle risorse del fondo sono state apportate negli anni notevoli decurtazioni per effetto di varie misure restrittive imposte dalla normativa e per il trasferimento di funzioni ad altri enti per effetto del processo di riordino istituzionale delle Province.

Il processo ha visto la conclusione nel corso dell'anno 2018 con il definitivo trasferimento del personale addetto ai servizi per il lavoro all'Agenzia Regionale per il Lavoro della Regione Emilia-Romagna, dando luogo ad una ulteriore riduzione, per quota parte, sul fondo dell'anno 2018, ammontante ad € 110.705,18.

La riduzione verrà messa a regime nel fondo 2019, su base annua.

Inoltre viene stornata dall'importo unico consolidato, l'ammontare dell'importo relativo all'anno 2017, destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, pari ad € 200.000,00.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

risorse stabili	568406,31
risorse variabili soggette a limite	128.395,74
Risorse variabili non soggette a limite	79.733,87
TOTALE	777.057,87

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa

In questa seconda parte è esposta la programmazione dell'utilizzo delle risorse individuate nel modulo I che, a differenza della costituzione affidata unicamente all'Amministrazione, è oggetto proprio della contrattazione integrativa.

Ogni voce è documentata dal punto di vista quantitativo e giuridico in modo da rendere verificabile la correttezza in termini sia di conformità alle norme o indicazioni contrattuali sia di quantificazione.

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Il contratto non ha modificato le voci di spesa la cui disciplina esula dall'attività negoziale integrativa perché regolate in modo non modificabile dal CCNL o perché già giuridicamente perfezionate e storicizzate.

Per gli istituti demandati alla negoziazione, si è inteso confermare la regolamentazione dei precedenti accordi data la natura di accordo-ponte verso la nuova disciplina del complessivo Contratto Integrativo Decentrato che dovrà recepire completamente le novità introdotte dal CCNL 21/5/2018.

Le destinazioni sono così ripartite:

Indennità di comparto (quota a carico fondo)	'77.000,00
progressioni orizzontali	315.000,00
indennità di coordinamento ex 8° liv.	3.000,00
indennità di specifiche responsabilità	30.000,00
indennità di turno	25.000,00
indennità di rischio	12.000,00
indennità di reperibilità	50.000,00
maggiorazioni	6.000,00
maneggio valori	400,00
TOTALE	'518.400,00

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Sono state espressamente confermate le attribuzioni e gli importi destinati ai compensi incentivanti la performance:

produttività legata al livello della performance organizzativa e individuale	197.000,00
progetto speciali di produttività settore strade	40.000,00
TOTALE	237.000,00

Le disponibilità residue vengono lasciate a disposizione per eventuali integrazioni alla retribuzione di performance, qualora la stima di spesa non si riveli sufficiente, o in alternativa, riportate all'anno successivo quali economie del fondo.

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare (eventuale)

Non vi sono materie per le quali è rinviata la contrattazione

Attestazione motivata del rispetto dei vincoli di carattere generale

- È garantito il rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

Totale risorse fisse	'568.928,26
Totale destinazione risorse ad istituti di natura fissa	'518.400,00

- gli incentivi economici sono erogati in base ai principi contrattuali come precedentemente descritto e la parte relativa alla performance è erogata in applicazione dei criteri dell'Ente, a consuntivo e con le prescritte verifiche. Si attesta il rispetto del principio di attribuzione selettiva dei premi;
- non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali per l'anno 2018.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo anno 2018 e confronto con il corrispondente Fondo dell'anno precedente.

COSTITUZIONE FONDO

	ANNO	2018	2017
unico importo consolidato anno 2003			1.203.275,26
incrementi CCNL 2004 - 0,62 monte salari 2001			45.712,72
incrementi CCNL 2004 - 0,50 monte salari 2001 per Enti Locali			36.865,10
incremento CCNL 9/5/2006 - 0,5 monte salari 2003			46.383,04
incremento CCNL 11/4/2008 - 0,6 monte salari 2005			63.890,79
rideterminazione fondo per progressioni orizzontali (ricalcolo diff. Incrementi economici a carico del bilancio) - dichiarazione congiunta CCNL 31/7/2009			12.556,70
attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, con incremento stabile della dotazione organica (dall'anno 2004)			36.114,87
importo annuo della retr. di anzianità del personale cessato dal 2004 (RIA, assegni ad personam, ecc.)			140.513,98
risparmio anno 2016 RIA cessati			19.245,38
DECURTAZIONE PERMANENTE art.1 comma 456 L.147/2013			-177.016,94
TOTALE			1.421.678,80
RICONDUZIONE LIMITE 2015			1.408.295,52
DECURTAZIONE personale trasferito ad altri enti			-385.260,15
DECURTAZIONE personale cessato (quota annualizzata 2015 e rateo 2016)			-117.948,48
TOTALE			954.509,77
Limite 2015 ridotto (862.406,31)			-42.680,58
TOTALE RISORSE FISSE anno 2017		862.406,31	862.406,31
fondo destinato alla retribuzione posizione e risultato della posizioni organizzative 2017		- 200.000,00	
unico importo consolidato risorse stabili anno 2017		662.406,31	
rideterminazione fondo per progressioni orizzontali (ricalcolo diff. Incrementi econ.) - oltre i limiti del fondo Dich. cong. N.5 CCNL 2018		14.763,76	

importo annuo della retr. di anzianità del personale cessato (RIA, assegni ad personam, ecc.)	2.463,37	
riduzione anno 2018 per trasferimento personale ad Agenzia Regionale per il Lavoro	-110.705,18	
TOTALE PARTE FISSA	568928,26	862406,31
RISORSE VARIABILI SOGGETTE A LIMITE		
attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione (aumenti prestazioni parte variabile – art.15 comma 5)		106.600,00
1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota dei dirigenti (monte salari 1997= £. 14.189.563.272) Con applicazione decurtazione 2014		79.761,19
quota per incentivi funzioni tecniche (Art.113 D.Lgs.50/2016)		10.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE A LIMITE		196.361,19
frazioni di retr. di anzianità del personale cessato nell'anno precedente (RIA, assegni ad personam, ecc.) per le mensilità residue - ratei anno 2017	456,17	
importo corrispondente all'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota dei dirigenti stanziati ai sensi del comma 4 (monte salari 1997: £. 14.189.563.272= € 7328297,85)	87939,57	
importo corrispondente alle risorse stanziati ai sensi del comma 5 lett.b) per obiettivi anche di mantenimento definiti dal piano della performance ex art.15 c.5 CCNL 1999 al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale	40000	
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE A LIMITE	128395,74	196361,19
RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITE		
quote per la progettazione (risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni - art.15 c.1 lettera K - CCNL 1999) ART.67 C.3 lett.c)	da stimare a parte	da stimare a parte
quota per incentivi funzioni tecniche (Art.113 D.Lgs.50/2016) art.67 c.3 lett.c)	da stimare a parte	
incasso di somme a titolo di rimborso spese legali a seguito di sentenza favorevole all'ente, mediante l'attività svolta dall'Avvocato dell'Ente	da stimare a parte	da stimare a parte
risparmi derivanti dall'applicaz. della disciplina dello straordinario ex art.14 risparmi dell'anno precedente	49582,87	30000
somme non utilizzate provenienti dal fondo dell'anno precedente (art.17 c.5 CCNL 1999)	30.151,00	
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITE	79733,87	30.000,00
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE VARIABILI	208.129,61	226.361,19
TOTALE COMPLESSIVO FONDO	777057,87	1.088.767,50

Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2018 e confronto con il corrispondente Fondo 2017

	anno	2017	2018
Destinazioni/Voci			
Indennità di comparto (quota a carico fondo)		95.300,00	77.000,00
progressioni orizzontali		360.000,00	315.000,00
retribuzione posizione e risultato P.O.		200.000,00	
ind. Coordinamento		4.500,00	3.000,00
indennità di particolari responsabilità		30.900,00	30.000,00
indennità di turno		28.000,00	25.000,00
indennità di rischio		13.200,00	12.000,00
indennità di reperibilità		50.400,00	50.000,00

Maggiorazioni	6.000,00	6.000,00
maneggio valori	400	400,00
performance organizzativa/individuale	260.000,00	197.000,00
progetti speciali di produttività	40.000,00	40.000,00
Quote a disposizione per ricalcolo previsioni	67,5	21.657,87
TOTALE COMPLESSIVO FONDO	1.088.767,50	777.057,87
fondo per la retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative		200.000,00
TOTALE per calcolo limite art.23 c.2 D.Lgs.75/2017		977.057,87

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Le risorse complessive messe a disposizione per la contrattazione decentrata, pari ad € 777.057,87, oltre ad altri € 200.000,00 per la retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative, poste al di fuori del fondo ma entro i limiti del salario accessorio, trovano copertura negli stanziamenti del Bilancio di previsione 2018 nelle azioni di spesa appositamente destinate a finanziare il trattamento accessorio del personale, classificate nelle diverse missioni e nei diversi programmi di bilancio, coerentemente con la distribuzione del personale nelle diverse funzioni provinciali. Pertanto la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

La compatibilità economico-finanziaria è verificabile con gli stanziamenti previsti sul capitolo di spesa 3023 e sugli art.5 dei capitoli di bilancio corrispondenti alle funzioni di assegnazione del personale.

Analogo criterio è applicato per la ripartizione degli oneri previdenziali, all'art.2; mentre l'i.r.a.p. trova copertura ai capitoli ricompresi nel macroaggregato di bilancio IRAP. Le somme per oneri riflessi e IRAP sono impegnate sui rispettivi capitoli di bilancio del personale e non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

Le voci di salario accessorio ricorrenti mensili sono stanziare nelle specifiche azioni di spesa fino al 31/12/2018. Riguardo alle voci per premialità 2018 liquidabili ed esigibili solo dall'esercizio successivo, le risorse a copertura sono conservate alla Missione 01 Programma 11 codice piano dei conti integrato 1010101004 del cap.3023 per il fondo pluriennale vincolato in quanto destinate alla re-imputazione nel bilancio 2019.

Analogamente avviene per i costi per i relativi oneri previdenziali imputabili agli art.2 dei capitoli di bilancio corrispondenti alle funzioni di assegnazione del personale e per l'i.r.a.p. al cap.3018 art.1.

Le risorse con vincolo di destinazione (compensi per l'Avvocatura interna in caso di sentenze favorevoli all'Ente per le somme conseguentemente incassate) trovano copertura al cap.370; mentre sono quantificate in via

separata e sulla base delle opere annualmente svolte sugli impegni relativi alle singole opere, le risorse destinate alla remunerazione delle attività di progettazione di cui all'art.92 comma 5 del D.Lgs.163/2006 e successive modifiche, come anche le quote per incentivi per funzioni tecniche di cui all'art.113 del D.Lgs.50/2016, in quanto importi neutri e compensati tra entrate e uscite, e destinate solo ad una parte del personale direttamente coinvolto.

Reggio Emilia, lì 12 aprile 2019

SERVIZIO AFFARI GENERALI
IL SEGRETARIO GENERALE
DIRIGENTE AD INTERIM
(dott.Alfredo Luigi Tirabassi)