

## **RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**

### **Modulo 1 Costituzione del fondo**

In data 21 maggio 2018, è stato sottoscritto il nuovo CCNL 2016-2018 dell'area del comparto che ha istituito il Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80) e il Fondo premialità e fasce (art. 81) nei quali confluiscono le risorse dei precedenti tre fondi di cui agli artt. 7, 8 e 9 del CCNL II biennio economico 2008/2009, nei valori consolidatisi nell'anno 2017 come certificati dal Collegio Sindacale.

Per l'anno 2020, i fondi di cui ai citati articoli 80 e 81 del CCNL 2016-2018, sono stati provvisoriamente costituiti con deliberazione n. 457 del 12 giugno 2020, trasmessa al Collegio Sindacale.

I costi derivanti dall'applicazione della presente ipotesi di accordo gravano sul Fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 2016-2018).

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

##### **- Risorse storiche consolidate**

risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive del precedente "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica" art. 81, comma 2, lett. a	risorse consolidate anno 2017, certificate dal Collegio dei Revisori (verbale n. 2 del 08.02.2018) al netto delle risorse confluite nel Fondo condizioni di lavoro e incarichi	<b>8.312.895,55</b>
risorse stabili del precedente "Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali" art. 81, comma 2, lett. b	risorse consolidate anno 2017, certificate dal Collegio dei Revisori (verbale n. 2 del 08.02.2018)	<b>1.702.220,95</b>

##### **- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL**

incremento di importo calcolato in rapporto al nuovo valore delle fasce attribuite che gravano sul fondo per effetto di quanto previsto dall'art. 76 (Incremento degli stipendi tabellari)	art. 81, comma 3, lett. a	<b>220.493,26</b>
incremento in applicazione dell'art. 39, comma 4 lett. b) e d) e comma 8 del CCNL 07.04.99 nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) e c) (Confronto regionale)	art. 81, comma 3, lett. b	<b>0,00</b>

##### **- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

## Sezione II – Risorse variabili

importo corrispondente ai ratei RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione	art. 81, comma 4, lett. e	<b>33.975,12</b>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------	------------------

## Sezione III – (eventuali) Decurtazioni del fondo

Il comma 5 dell'art. 81 dispone che la quantificazione del fondo deve, comunque, avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n.75/2017 ai sensi del quale *“omissis...a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse annualmente destinate al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato...omissis”*.

Il D.L. n. 135/2018 (cd. decreto “semplificazioni”) convertito, con modificazioni, in Legge 11 febbraio 2019 n. 12, che, all'art. 11 (Adeguamento dei fondi destinati al trattamento economico accessorio del personale dipendente della pubblica amministrazione), comma 1, lett. a, dispone che il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 non opera con riferimento agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico;

Resta assoggettato al limite previsto dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, l'incremento dei fondi derivante dalle retribuzioni individuali di anzianità che non saranno più corrisposte al personale cessato dal servizio (€ **33.975,12** per l'anno 2020).

## Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Sulla scorta di quanto sopra, il Fondo premialità e fasce determinato in via provvisoria per l'anno 2020 ammonta ad € **10.235.609,76** .

## Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

## **Modulo 2 Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa**

**Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto integrativo sottoposto a certificazione.**

### Spesa stimata per l'anno 2020

Fasce retributive	€ 6.715.263,60
Verticalizzazioni	€ 706.500,37
Assegni ad personam riassorbibili	€ 4.146,02
Premio incentivante	€ 1.300.000,00

## Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo

L'ipotesi di contratto che si sottopone a certificazione destina l'importo di € **1.500.000,00** al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali anno 2020 del personale dipendente del

comparto a tempo indeterminato, fermo restando che il beneficio potrà essere conseguito al massimo dal 50% del personale avente diritto.

### **Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare**

Eventuali residui da utilizzare sulla base di quanto disposto dal CCNL 2016-2018 del 21.05.2018.

### **Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione.**

Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa	€ 8.725.909,99
Destinazioni specificatamente regolate dall'accordo	€ 1.500.000,00
Destinazioni ancora da regolare	€ 9.699,77

### **Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Sezione non è pertinente allo specifico accordo illustrato.

### **Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale**

Si attesta che la spesa derivante dalla presente ipotesi di accordo trova copertura con le risorse del fondo, di cui al già citato art. 81 del CCNL 2016-2018, aventi carattere di certezza e stabilità.

## ***Modulo 3 Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente***

Fondo premialità e fasce (modulo I):

Anno 2020: € 10.235.609,76

Anno 2019: € 10.235.609,76

Destinazione del fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica (modulo II):

<b>Anno 2020 (stima)</b>		<b>Anno 2019</b>	
Fasce retributive	€ 6.715.263,60	Fasce retributive	€ 6.715.263,60
Verticalizzazioni	€ 706.500,37	Verticalizzazioni	€ 706.500,37
Assegni ad personam riassorbibili	€ 4.146,02	Assegni ad personam riassorbibili	€ 4.146,02
Premio incentivante	€ 1.300.000,00	Premio incentivante	€ 1.702.220,95
Nuove fasce retributive	€ 1.500.000,00	Nuove fasce retributive	€ 0,00
<b>Totale</b>	<b>€ 10.225.909,99</b>	<b>Totale</b>	<b>€ 9.128.131,29</b>

Poste contabilizzate temporaneamente all'esterno del fondo: € 0,00(modulo II).

## ***Modulo 4 Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio***

**Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economica finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase programmatoria della gestione.**

Il fondo premialità e fasce anno 2020 è stato determinato, in via provvisoria, con atto deliberativo n. 457 del 12 giugno 2020.

A fine esercizio, le risorse residue sul medesimo fondo vengono annualmente accantonate nei conti dei bilanci economici di competenza afferenti alle spese del personale con determinazioni dirigenziali della U.O.C. Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane.

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

Il rispetto del limite di spesa dell'anno 2016, di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017, è garantito dalla riduzione del fondo premialità e fasce, operata in sede di costituzione a partire dall'anno 2017, fino a concorrenza dell'importo determinato per l'anno 2016.

Come già precisato, detto limite non opera con riferimento agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro

**Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo**

La spesa derivante dall'applicazione dell'ipotesi di accordo sottoposta a certificazione trova puntuale copertura di bilancio con riferimento alle seguenti voci e causali contabili:

Ruolo Sanitario

07.05.02.01.01 per le competenze fisse

07.05.02.01.05 per gli oneri riflessi

Ruolo Tecnico

07.07.02.01.01 per le competenze fisse

07.07.02.01.05 per gli oneri riflessi

Ruolo Amministrativo

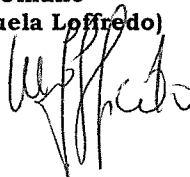
07.08.02.01.01 per le competenze fisse

07.08.02.01.05 per gli oneri riflessi

**Per quanto sopra, si attesta che la spesa derivante dall'applicazione della citata ipotesi di accordo per l'utilizzo delle risorse disponibili sul fondo premialità e fasce anno 2020, relativo all'area del comparto, trova integrale copertura nell'ambito delle risorse puntualmente iscritte a bilancio, nel rispetto dei vincoli posti da quest'ultimo.**

Chieti, 3 agosto 2020

**Il Direttore U.O.C. Amministrazione e Sviluppo  
Risorse Umane  
(Dott.ssa Manuela Loffredo)**



SL