

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
COSTITUZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE DEI LIVELLI ANNO 2021
REDAZIONE AI SENSI DELL'ART.40 – COMMA 3 – SEXIES D.LGS.165/01
(Modello obbligatorio - Circolare della Ragioneria generale dello stato del 19/07/2012 n.25,
nonché degli aggiornamenti effettuati dalla RGS)

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 “

” e lo “

” quali allegati alla circolare

n.25 del 19/07/2012, tali schemi sono stati aggiornati dalla RGS nel corso dell'anno 2013. Gli schemi hanno natura obbligatoria nelle diverse sezioni in cui sono suddivisi e pertanto la costituzione e l'utilizzo delle risorse decentrate del Comune per l'anno 2020 sono state redatte dal Responsabile dei servizi del personale ai fini della coerenza con il bilancio, secondo i citati modelli standard. Tali schemi saranno pubblicati in modo permanente, ai sensi dell'art.40-bis comma 4 D.Lgs.165/01, sul sito istituzionale dell'ente. Si precisa che l'Organismo Indipendente di Valutazione ha certificato la relazione sulla performance per l'anno 2019.

Per quanto riguarda la costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020 è necessario effettuare le seguenti precisazioni:

- Il d.lgs.75/2017 ha innovato, in diversi punti la costituzione del fondo delle risorse decentrate e precisamente:
 - Ai sensi dell'art.23, comma 2, il salario accessorio non diminuisce più in relazione al personale presente ma lo stesso non potrà superare l'importo complessivo dell'anno 2016;
 - Il limite del salario accessorio del 2016 può essere incrementato della componente variabile da parte degli enti che sono stati oggetto di sfioramento del patto di stabilità nell'anno 2015, i quali avrebbero dovuto escludere nel 2016 la componente del salario accessorio aggiuntiva (art.15, comma 2 e comma 5), con possibilità di recuperare le citate risorse qualora inserite nell'anno 2015;
- Per la prima volta il legislatore inserisce oltre al salario accessorio anche le componenti del fondo integrativo, limitatamente alla parte variabile, prevedendo espressamente la possibilità di inserire importi nell'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione (art.15 comma 5 e per i dirigenti art.26, comma 3, entrambi per la sola componente variabile) e il relativo mantenimento, restando fermo il non superamento del limite del salario accessorio dell'anno 2016;
- Il d.l. n.34/2019 all'art.33, comma 2 ha previsto la conversione del salario pro capite del fondo integrativo 2018 rispetto al personale presente al 31/12/2018, con possibilità di aumento in ragione

dell'incremento medio del personale senza che la citata maggiorazione possa incidere nei limiti di cui all'art.23, comma 2, del d.lgs. 75/2017;

In data 21/05/2018 è stato sottoscritto il CCNL 2016-2018 del comparto Funzioni Locali con valore giuridico a partire dal giorno successivo, i punti fondamentali del nuovo contratto sono stati i seguenti:

Posizioni Organizzative

- L'art. 13 del contratto individua in una unica area i titolari di posizione organizzativa e di alta professionalità, distinte nei contratti precedenti, eliminando una serie di incongruenze specie nei comuni privi di figure dirigenziali, dove la remunerazione delle alte professionalità era limitata allo stanziamento dello 0,2% del monte salari 2001 appositamente previsto dal contratto per tali figure professionali. L'ARAN, infatti, in diversi pareri aveva precisato come, negli enti privi di dirigenti, la nomina delle alte professionalità, proprio per le ridotte dimensioni degli stessi, lo stanziamento economico previsto dal contratto nazionale può risultare insufficiente al finanziamento delle alte professionalità e che gli importi non possono neppure essere incrementati da altre risorse stabili, né sarebbe possibile utilizzare a tal fine altre risorse a carico dei propri bilanci, in quanto il finanziamento a carico del bilancio degli oneri connessi alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative è ammesso solo per quelle posizioni organizzative comportanti la direzione e la responsabilità di uffici. Altra incongruenza, precisata dall'ARAN nel precedente contratto, ancora riferita agli enti privi di figure dirigenziali, era dovuta all'impossibilità di attribuire al titolare di posizione organizzativa anche le funzioni di alta professionalità per la mancanza, in queste ultime, di funzioni organizzative, di direzione di struttura e di gestione, avendo il contratto loro attribuito la prevalenza sui contenuti di carattere professionale e personale;
- Il successivo art.14 stabilisce i principi per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa prevedendo quanto segue:
 - sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità;
 - ciascun ente stabilisce la graduazione dei valori delle singole posizioni organizzative, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Negli enti con dirigenza, acquistano rilievo nella graduazione degli importi anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento;
 - nell'atto di conferimento di tali incarichi gli enti devono tenere conto:
 - a) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;

b) dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D;

c) è possibile la revoca di tali incarichi prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

Nei casi di revoca anticipata, prima della formalizzazione della stessa, dovranno essere acquisite in contraddittorio con il dipendente le sue valutazioni, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da personale di sua fiducia.

- Fino alla definizione delle procedure e dei relativi criteri generali, il conferimento delle posizioni organizzative ancora in atto, possono essere prorogate fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative;
- In merito alla parte economica l'art.15 definisce la retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle posizioni organizzative, distinta in quella di posizione e di risultato, le quali assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario. La retribuzione di posizione minima e massima, a seguito della graduazione operata dall'ente, è la seguente:
 - l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità (in precedenza per le posizioni organizzative l'importo oscillava da un minimo € 5.164,57 ed un massimo di € 12.911,42; mentre per le alte professionalità il valore era data da un minimo di € 5.164, 56 ad un massimo di € 16.000);
 - l'importo della retribuzione di posizione del personale di categoria C varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità;
 - nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, la retribuzione di posizione può essere aumentata di un importo non superiore al 30% della stessa.
 - La retribuzione di risultato, attribuita sulla base dei criteri definiti dagli enti, è invece così modificata:
 - a) viene destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento (mentre nel precedente contratto si prevedeva per le posizioni organizzative una retribuzione di risultato da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della singola posizione organizzativa, mentre per le alte professionalità il limite minimo andava dal 10% e ad un importo massimo del 30% della retribuzione di posizione). Così come avviene oggi per la dirigenza, fatta 100 la retribuzione di posizione e di risultato di tutte le

posizioni organizzative e alta professionalità, almeno 15 deve essere assicurata per la retribuzione di risultato e la parte restante inferiore o uguale a 85 deve essere attribuita per la retribuzione di risultato;

b) per la prima volta sono remunerati anche gli incarichi ad interim, ossia l'attribuzione ad un lavoratore già titolare di posizione organizzativa di altro incarico di posizione organizzativa, aumentando per tutta la durata dell'incarico ad interim dallo stesso trattenuto, la sua retribuzione di risultato per un importo che potrà variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Tale variazione tra il minimo e il massimo, dovrà essere effettuata dagli enti sulla base della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

La valorizzazione del personale della polizia locale

Nel nuovo contratto sono stati inseriti i seguenti specifici istituti:

- Attività ed iniziative di carattere privato. In coerenza con le disposizioni di cui all'art. 22, comma 3-bis, D.L. n. 50 del 2017 (decreto sicurezza) che aveva previsto la remunerazione degli agenti di polizia locale con risorse a carico del privato, atte a rafforzare le misure di sicurezza e di polizia stradale, l'art. 56-ter del contratto ne disciplina ora le modalità operative, precisando, al fine della remunerazione aggiuntiva, quanto segue:
 - a) le attività dovranno essere svolte al di fuori degli orari di servizio;
 - b) gli incentivi da corrispondere al personale dovranno avere come riferimento il compenso previsto per le ore di straordinario;
 - c) viene riconosciuto anche un riposo compensativo in caso di attività prestate nella giornata domenicale o di riposo compensativo, equivalenti alle ore effettivamente rese;
 - d) le ore aggiuntive prestate sono da considerarsi al di fuori dei limiti del rispetto del numero massimo delle ore individuali di straordinario;
 - e) il pagamento potrà avvenire esclusivamente nei limiti delle risorse introitate dai promotori o organizzatori delle iniziative;
- Utilizzo proventi del codice della strada. Oltre alla previdenza complementare, alla erogazione di premi collegati al potenziamento dei servizi di controllo della sicurezza urbana e stradale, i proventi delle violazioni del codice della strada, di cui all'art. 208, commi 4, lett. c), e 5, D.Lgs. n. 285 del 1992, possono essere destinati anche a sostenere il c.d. welfare integrativo, così come dettagliato al successivo art. 72. Al fine di rendere operativo il citato welfare integrativo è previsto che gli enti abbiano già dedicato risorse per tali finalità e in sede di contrattazione integrativa dovrà essere disciplinato, nei limiti delle citate risorse finanziarie, la concessione dei seguenti possibili benefici aggiuntivi al personale:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
- Remunerazione servizio esterno. Al fine di potenziare i servizi esterni di vigilanza e compensarne il disagio sopportato dal personale della polizia locale, è stata istituita una indennità giornaliera con un valore tra un minimo di 1 euro ad un massimo di 10 euro per i giorni di effettivo svolgimento del servizio esterno. Detta indennità compensa interamente, ed assorbe, eventuali altre indennità (disagio, rischio), mentre la stessa è cumulabile con i seguenti altri compensi e/o indennità:
 - a) indennità di turno;
 - b) indennità di vigilanza;
 - c) con la performance individuale e collettiva.

La citata indennità non è, invece, cumulabile con quella di disagio, di rischio e di maneggio dei valori stabiliti e quantificati nel contratto decentrato;

- Indennità di funzione. Al personale non incaricato di posizione organizzativa, gli enti possono erogare una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. La contrattazione integrativa, a tal fine dovrà determinare i criteri per la quantificazione della citata indennità in funzione del grado rivestito e delle connesse responsabilità del personale della polizia locale. In considerazione anche di altri elementi da prendere in considerazione (quali la dimensione dell'ente, le eventuali peculiarità sociali ed ambientali) il contratto stabilisce che il livello massimo economico attribuibile al personale non potrà essere superiore a 3.000 euro annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

Tale indennità sostituisce quella relativa alle specifiche responsabilità, mentre è cumulabile con le seguenti altre indennità:

- a) turnazioni;
- b) indennità di vigilanza;
- c) con l'indennità di servizio esterno;
- d) con i compensi relativi alla performance individuale e collettiva.

Anche tale indennità resta non cumulabile con quella di disagio, di rischio e di maneggio dei valori stabiliti e quantificati nel contratto decentrato.

Le nuove risorse fisse

Nella parte entrata delle risorse è stata inserito l'importo delle risorse fisse da consolidare con quelle inserite nel fondo relativo all'anno 2017, in altri termini tutte le risorse inserite tra quelle fisse certificate

nel fondo 2017 sono consolidate e rappresentano la base di partenza per anno 2018 e seguenti. Tale importo da inserire, in considerazione della sua importanza a valere anche negli anni successivi, è stato certificato dall'Organo di revisione dei conti. Negli enti con dirigenti le risorse fisse sono state depurate dalle risorse attribuite ai titolari di posizione organizzativa e alte professionalità che sono pagate direttamente in bilancio come gli enti privi di dirigenti. A tali risorse si aggiungono gli importi previsti all'art.67, comma 2, lett. a), b) , c) , e), g) e h), come meglio dettagliati nella costituzione del fondo.

f) le economie dei fondi non distribuiti nell'anno precedente discendenti da risparmi della componente fissa;

g) economie dei fondi straordinari non distribuiti nell'anno precedente;

....

Incremento delle risorse

Il d.l. 34/2019, nonché il DM 17 marzo 2020, ha previsto la possibilità di incrementare il fondo decentrato nell'ipotesi in cui il numero dei dipendenti a tempo indeterminato dovesse essere superiore a quello rilevato al 31/12/2018. Il citato incremento, da considerare fuori dai limiti dell'art.23, comma 2, d.lgs. 75/2017 è pari all'incremento del personale a tempo indeterminato registrato moltiplicato per il valore medio procapite del fondo del 2018 rispetto al personale censito alla data del 31/12/2018. Se il personale dovesse risultare inferiore a quello rilevato al 31/12/2018 il fondo non si riduce e il limite resta quello del valore dell'anno 2016.

Relazione tecnico-finanziaria

La presente relazione tecnico-finanziaria si riferisce alla costituzione del fondo integrativo con il compito di individuare e quantificare i costi e attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio. Si precisa come la costituzione del fondo sia rimessa alla esclusiva competenza della dirigenza, con possibili integrazioni, qualora ne sussistano i presupposti, da parte dell'organo esecutivo per le risorse che trovino esclusiva capienza quali risorse aggiuntive finanziate in bilancio.

ffl

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa costituisce uno specifico atto dell'Amministrazione teso a quantificare l'ammontare esatto di ciascun Fondo in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, si fa presente che con determina dirigenziale N. 252 del 15/11/2021 è stato quantificato il fondo delle risorse decentrate nell'anno 2021 in complessivi € 22.019,34 a tale importo si aggiungono € 2.174,70 provenienti dall'esercizio precedente, relativo ad istituti contrattuali non pienamente utilizzati, ai quali si aggiungono straordinari non corrisposti nell'anno 2020 per € 0 .

- Risorse storiche consolidate

Importo unico consolidato anno 2017: € 6.493,52

Ai sensi dell'art.67, comma 1, CCNL 2016-2018 “

”:

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL 2016-2018)	€ € 9.608,68
DECURTAZIONI DEL FONDO - P.O. E ALTE PROFESSIONALITA' (art.67 CCNL 2016-2018)	- € _____
TOTALE	€ € 9.608,68

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

Gli incrementi contrattuali previsti dall'art.67, comma 2, CCNL 2016-2018 sono i seguenti:

QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A) – a valere nel fondo dell'anno 2019 e successivi	€ 332,80
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B) – parte rivalutata per l'anno 2019 e successivi	€ 266,40
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART.67, COMMA 2 LETT.C)	€ _____
RISORSE RIASSORBITE AI SENSI DELL'ART.2, CO.3, TUPI (ART.67, COMMA 2 LETT.D)	€ _____
PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.E)	€ _____
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE PERSONALE DIRIGENZIALE - (ART.67, COMMA 2 LETT.F) – solo per le Regioni	€ _____
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART.67, COMMA 2 LETT.G)	€ _____
INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.67, COMMA 2 LETT.H)	€ _____
AUMENTO-DIMINUZIONE FONDO - Art.32, comma 2, d.l. 34/2019	€ _____
TOTALE	€ _599,20

E' stato inserito il valore di aumento (diminuzione) del salario accessorio in coerenza con il rapporto pro capite del salario accessorio dell'anno 2018, tenuto conto della media del personale presente rispetto al 31/12/2018, fermo restando che se il personale medio presente nell'anno 2021 dovesse essere inferiore a quello censito al 31/12/2018 si applica il limite di cui all'art.23, comma 2, d.lgs. 75/2017.

Ai sensi dell'art.67, comma 3, CCNL 2016-2018 si precisa che il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno, con la seguente distinzione tra risorse soggette ai limiti di cui all'art.23, comma 2, D.Lgs.75/2017 e quelle che sono escluse dai citati limiti e vincoli finanziari.

ffff

<i>SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART.67, C.3, LETT.C) CCNL 2016-2018) Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI e art. 1, comma 1, lett. 2-bis del d.lgs. n. 546/1992 e per incentivazioni incasso di vittoria delle spese nelle</i>	€ 1.311,46
--	------------

<i>cause tributarie; l Ccnl 98/01(spese compensate)</i>	
<i>SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67, C.3, lett. A), CCNL 2016-2018)- rese in via ordinaria</i>	€ _____
<i>FRAZIONI RIA PERSONALE CESSATO (ART.67, C.32, LETT.D)</i>	€ _____
<i>INTEGRAZIONE 1,2% - (Art.67, C.4, CCNL 216-2018;ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)</i>	€ _____
<i>MESSI NOTIFICATORI - (Art.67, C.3, lett.F) CCNL 20116-2018;ART. 54, CCNL 14.9.2000)</i>	€ _____
<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>	€ _____
<i>QUOTA PARTE PERSONALE TRASFERITO NELL'ANNO (ART.67, C.3, LETT.K) CCNL 2016- 2018)</i>	€ _____
<i>RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (Art.67, co. 3, lett. B) CCNL 216-2018; ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)</i>	€ _____
TOTALE	€ 1.311,46

ffff

<i>ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (Art. 68, co. 1, ultimo periodo; ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)</i>	€ 2.174,70
<i>ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (Art.67,C.3, lett.E) CCNL 2016-2018 e ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)</i>	€ _____
<i>QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (d.l. semplificazioni) e condoni edilizi</i>	€ 8.000,00
<i>COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)</i>	€ _____
<i>SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) non ordinariamente resi Secondo la Sezione Liguria delibera 105/2018 vi rientrano solo i trasferimenti da privati</i>	€ 1.500,00
<i>Incentivi tributari – Art.1, comma 1091, legge n.145/2018 in caso di rispetto dell’approvazione dei documenti contabili (bilancio di previsione al 31/12 e conto consuntivo al 31/04)</i>	€ 1.000,00
<i>RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)</i>	€ _____
TOTALE	€ 12.674,70

In questa sezione sono elencati tutti gli eventuali vincoli normativi che limitano la crescita o riducono l'ammontare del Fondo. Per ciascuno di essi è proposta la modalità di applicazione e l'evidenza dell'avvenuto rispetto.

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 III.1.1 è pari ad € 9.608,68 oltre che dalla somma dei valori seguenti: € 332,80 + € 266,40 per un totale di € 599,20 e così per complessivi € 10.207,88;
- Totale risorse variabili sottoposte a certificazione.L'importo riportato quale totale della sezione III.1.2 è pari a complessivi € 13.986,16 ottenuto dalla somma dei seguenti valori delle risorse soggette a limitazioni pari ad € 1.311,46+ quelle non soggette a limitazioni pari ad € 12.674,70
- Totale Fondo sottoposto a certificazione.Il totale del fondo sottoposto a certificazione è pari a complessivi € 24.194,04, che dedotte le somme non utilizzate degli esercizi precedenti (pari ad € 2.174,70) comportano risorse iscritte nel bilancio 2021 pari ad € 22.019,34 in competenza e € 2.174,70 in FPV 2020. (Gli stessi trovano copertura nel bilancio nei rispettivi capitoli degli stipendi relativamente all'indennità di comparto e progressioni orizzontali, nel capitolo del Fondo incentivante per le risorse fisse, economie anno precedente e risorse variabili, mentre le risorse per il RUP UT trovano collocazione in apposito capitolo così come le somme per il censimento popolazione anno 2021).

Nessun importo è allocato fuori dal fondo in base al sistema di contabilizzazione adottato e

In questa sezione sono rappresentate tutte le poste la cui disciplina esula dall'attività negoziale integrativa (es. gli istituti del Fondo la cui quantità è regolata in modo non modificabile dal Contratto collettivo nazionale e/o da contratti integrativi pregressi già formalizzati). Questa sezione rappresenta quindi la quantificazione da parte dell'Amministrazione delle poste non contrattate e/o non contrattabili del Fondo che, sommata alle poste contrattate della sezione successiva, come oggettivamente rilevate dal contratto integrativo certificato dall'organo di controllo, parifica il totale delle risorse rese disponibili in sede di costituzione del fondo. Le poste la cui destinazione è da considerarsi vincolante e/o storica sono le seguenti:

1. _____ : sono inserite le risorse del fondo di cui all'art.33,c.4, alinea a), alinea b) e da linea c) del Ccnl 02-05. Tale voce non è contrattabile in quanto la misura dell'indennità di comparto è stabilita dal CCNL e non può quindi essere oggetto di contrattazione integrativa. Il valore inserito nella tabella è esposto in forma previsionale, coerentemente con le restanti voci sia in sede di costituzione che di destinazione del Fondo;
2. _____ : sono inseriti i valori storici del Fondo destinati a remunerare le progressioni economiche già in essere prima del contratto integrativo annuale di riferimento (come normato a partire dall'articolo 17 c. 2 lettera b) del CCNL 98-01). Anche qui i valori sono inseriti nella tabella al valore previsionale attuale, ossia sulla base del personale in essere al 01/01/2019 cui sono stati aggiunti gli incrementi previsti dal CCNL 2016-2018 per l'anno 2019;
3. _____ Gli importi iscritti in tale voce remunerano l'indennità prevista per 10 mesi dall'art.31 comma 7 del CCNL 06/07/2000 spettante al personale educativo degli asili nido (€ 464.81);
4. _____ in tale voce rientra l'indennità prevista dall'art.6 del CCNL 05/10/01 (€ 340,86) per il personale educativo degli asili nido;

La tabella che segue mostra le risorse di natura storica o vincolanti:

INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	€ 2.154,78
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	€ 3.769,17
PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (art.68, co. 1, CCNL 2016-2018)	€ _____
INDENNITÀ EX VIII° NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	€ _____

TOTALE

€ 5.923,95
