



COMUNE DI CASIER

Provincia di Treviso

Piazza L. Da Vinci n. 16
31030 DOSSON DI CASIER

Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019-2021

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione	C.C.I. 2019-2021: 25.11.2019	
Periodo temporale di vigenza	C.C.I.: 2019-2021	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Firmatari del CCI: Presidente: dott.ssa Paola De Noni – Segretario Generale Componenti: dott.ssa Cinzia Gellini – Responsabile del Settore I Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali Firmatarie del C.C.I. 2019-2021: CISLFP- UILFPL e RSU	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	C.C.I. 2019-2021: a) Disposizioni generali b) Relazioni sindacali c) Riosse e premialità d) Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse e) Titolari di posizione organizzativa f) Progressione economica orizzontale g) Fattispecie criteri e valori per indennità e compensi h) Disposizioni inerenti qualità e sicurezza del lavoro e tutela salute	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno sulla costituzione del fondo per la contrattazione decentrata? <i>Sì in data 06.11.2019 Prot. 18149</i> Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? _____
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? <i>Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.lgs. 150/2009, sono stati approvati con delibera G.C. n. 92 del 22.05.2019</i>
		E stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <i>Il piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019/2021 è stato approvato con delibera G.C. n. 10 del 28.01.2019</i>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <i>Sì, per quanto di competenza</i>
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009? <i>L'Organismo di Valutazione (OdV) ha preso atto dello strumento di programmazione operativa (PEG) e Piano della performance.</i>
Eventuali osservazioni =====		

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 C.C.I.

Premesso che la contrattazione decentrata è stata avviata con le OO.SS. in data 03.12.2018, sottoscritta la pre intesa in data 04.11.2019 e si è conclusa con la stipula definitiva in data 25.11.2019. La contrattazione sulla destinazione delle risorse decentrate anno 2019 sarà oggetto di separata Relazione Tecnico-Illustrativa.

Il Contratto integrativo si articola in tre Titoli di seguito elencati:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

TITOLO III – DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

Nel C.C.I. vengono definiti i criteri e valori dei compensi da attribuire al personale dipendente in applicazione del nuovo C.C.N.L. sottoscritto il 21.05.2018.

In particolare:

- gli articoli da 1 a 3 definiscono l'ambito di applicazione e di interpretazione autentica del contratto decentrato
- gli articoli da 4 a 8 disciplinano le relazioni sindacali
- gli articoli da 9 a 10 la quantificazione e utilizzo del fondo delle risorse decentrate
- gli articoli da 11 a 13, di seguito riportati, definiscono i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse da destinare al trattamento accessorio ed i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance:

Art. 11 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 10 secondo i seguenti criteri:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) attribuzione selettiva di una quota pari al 60 % delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
 - f) attribuzione selettiva di una quota pari al 40% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) la performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 12 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale.
2. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione lavoro con periodo lavorativo inferiore a 120 giorni di calendario.
3. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione per ingresso in mobilità.
4. In caso di nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato, il periodo di prova non viene considerato nella ripartizione delle suddette quote.
5. Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni.
6. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - a. congedo ordinario;
 - b. permessi sostitutivi delle festività sopresse;
 - c. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
 - d. assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
 - e. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33;
 - f. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
 - g. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
 - h. congedi per le donne vittime di violenza;
 - i. permessi sindacali retribuiti;
 - j. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.).
7. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.
8. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.
9. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 1, 5, 6 e 7 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

Art. 13 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

- 1) Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.

- 2) Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun responsabile di settore e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.
- 3) La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente.
- 4) Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro con periodo lavorativo inferiore a 120 giorni di calendario.
- 5) Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione per ingresso in mobilità.
- 6) In caso di nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato, il periodo di prova non viene considerato nella ripartizione delle suddetta quota.
- 7) Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni.
- 8) Ai fini del calcolo della presenza in servizio si applica quanto previsto ai commi 6 e 7 dell'articolo precedente.
- 9) La quota di premio individuale verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 1 e 7 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
- 10) All'1% dei dipendenti, con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che conseguano annualmente le valutazioni più elevate, va riconosciuta altresì, una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale.
- 11) Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite dei premi assegnati al personale valutato positivamente con punteggio di almeno 21/30, rapportato al tempo pieno e per l'intero anno di servizio.
- 12) Per determinare l'effettivo ammontare del premio correlato alla performance individuale, la valutazione complessiva dei dipendenti di cui al comma 10 viene elevata del 30% e quindi rettificata in funzione dell'assenza, presenza e tempo parziale.
- 13) L'effettivo ammontare del premio complessivo dovrà altresì tenere conto di quanto previsto ai commi 3 e 4 del successivo art. 22 ad oggetto "Compensi previsti da particolari disposizioni di legge".

- l'articolo 14 definisce i criteri generali per la determinazione dell'indennità di risultato delle Posizioni Organizzative
- gli articoli da 15 a 16 disciplinano le progressioni economiche orizzontali
- gli articoli da 17 a 24 disciplinano i criteri e gli importi relativi a indennità condizioni di lavoro, servizio esterno, specifiche responsabilità, funzione, compensi previsti da particolari disposizioni di legge
- gli articoli da 25 a 30 riguardano disposizioni inerenti alla qualità e la sicurezza del lavoro e tutela della salute, rispettivamente a materie di orario di lavoro e salute e sicurezza sul posto di lavoro

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

L'utilizzo delle risorse non è oggetto della presente relazione

C) effetti abrogativi impliciti

Il CCI non determina effetti abrogativi impliciti

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 verso il personale si applica il nuovo sistema di valutazione che disciplina la valutazione e la premialità del personale in base al merito.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Il CCI 2019-2021 prevede l'adozione di criteri selettivi per la definizione della graduatoria di merito per le progressioni orizzontali che tengono conto in particolare della performance individuale del personale del personale dipendente.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Con la sottoscrizione del C.C.I. che in particolare definisce i criteri per l'erogazione della performance organizzativa e individuale, ci si attende da parte del personale il raggiungimento degli obiettivi che sono fissati nel piano esecutivo di gestione approvato con deliberazione di GC n. 9 del 28.01.2019, nonché piano degli obiettivi e della performance 2019 approvato con deliberazione GC n. 92 del 22.05.2019. Con l'adozione del contratto integrativo sono attesi risultati rispetto alle difficoltà organizzative e funzionali dell'ente.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Lo schema di relazione tecnico-finanziaria sull'utilizzo delle risorse previste nei Fondi per la contrattazione integrativa è suddiviso in quattro moduli:

1. Costituzione del fondo per la contrattazione integrativa
2. Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa
3. Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente
4. Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

1. Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo risorse decentrate, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzioni Locali è stato costituito con determinazione n. 501 del 02.11.2019 comprendente Risorse stabili e variabili nel rispetto degli indirizzi forniti dall'Amministrazione con atto di GC n. 151 del 14.10.2019.

L'importo del fondo consolidato è pari ad € 109.916,29 dato dall'importo unico consolidato relativo all'anno 2017 pari ad € 108.329,84 elevato di un importo pari ad € 1.586,45 corrispondente allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001 come rettificato con delibera GC n. 132 del 23.09.2019, ai sensi dell'art. 67, comma 1, del C.C.N.L. 21.5.2018.

In particolare, in applicazione del C.C.N.L. 21/5/2018, il Fondo Stabile è stato incrementato nel 2019, per effetto del ricalcolo annualizzato degli incrementi del 2018 ai sensi dell'art.67, comma 2 lettera b) a regime per un importo complessivo pari ad € 2.319,67, oltre all'incremento di € 3.328,00 ai sensi dell'art.67, comma 2 lettera a), ricalcolato computando anche i part-time come tempo pieno come da indicazioni fornite dall' ARAN (con Parere al Comune di Zanica Prot. n. 1650 del 27/2/2019).

Va precisato che tali incrementi del Fondo "non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti" come annunciato dalla dichiarazione congiunta n. 5 del medesimo CCNL 21.5.2018 .

Il fondo trattamento accessorio 2019 di cm alla Determinazione n. 501/2019 risulta costituito negli importi sotto riportati:

Descrizione	Importo Parte Stabile	Importo Parte Variabile	Totale Risorse
Risorse stabili	116.183,93		
Risorse variabili		10.416,22	
Totale	116.183,93	10.416,22	
Decurtazione temporanea anno 2019 per rispetto fondo accessorio anno 2016			-154,21
TOTALE RISORSE DECENTRATE	116.183,93	10.416,22	126.445,94

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

Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo al 31.12.2017, di riferimento per la costituzione delle risorse decentrate per l'anno 2019 è quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti in € 109.916,29

e con le seguenti integrazioni:

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

Descrizione	Importo
CCNL 21/5/2018 Art. 67, c. 2 lett. a) € 83,20 per ciascuna unità di personale in servizio alla data del 31/12/2015 e a valere dall'anno 2019	3.328,00
CCNL 21/5/2018 Art. 67, c. 2 lett. b) differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	2.319,67
CCNL 21/5/2018 Art. 67, c. 2 lett. c) Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato dal 2017	619,97

1.2. Sezione II – Risorse variabili

La quantificazione delle risorse variabili è così stabilita:

Descrizione	Importo
CCNL 21/5/2018 Art. 67, c. 3 lett. d) frazione di RIA e ad personam personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	48,96
CCNL 21/5/2018 Art. 67, c. 3 lett. e) risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	441,67
CCNL 21/5/2018 Art. 67, c. 2 lett. i) risorse derivanti dal recupero dell'evasione imposta municipale propria di cui all'art. 1 c. 1091 legge 142/2018	3.122,94
CCNL 21/5/2018 Art. 68, c. 1 economie fondo precedente solo provenienti da parte stabile del fondo (0.20% monte salari 2001)	1.586,45
CCNL 21/5/2018 Art. 68, c. 1 economie fondo anno precedente a seguito valutazione	5.216,20

1.3. Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

E' stata operata un decurtazione temporanea pari ad € 154,21 per rispettare il limite complessivo del fondo trattamento accessorio anno 2016

1.4. Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Vedi gli importi riportati nella prima tabella del modulo I

1.5. Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente.

2. Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

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

Le risorse di seguito indicate hanno natura obbligatoria e non possono essere oggetto di negoziazione (es. il costo delle progressioni economiche orizzontali giuridicamente già perfezionate, le indennità di comparto previste dai contratti), compensi previsti da disposizioni specifiche di legge nonché alcune risorse già contrattate in precedenza (es. indennità di turno e maggiorazione oraria).

Descrizione	Importo
Art. 68 c. 1 CCNL 21/5/2018 - Indennità di comparto	18.627,20
Art. 68 c. 1 CCNL 21/5/2018 - Progressioni orizzontali in godimento	55.435,13
Art. 68 c. 2 lett. d) – indennità di turno e maggiorazione oraria	9.500,00
Totale	83.562,33

2.2. Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Il presente contratto definisce i criteri generali, le condizioni, i valori economici e le procedure per l'erogazione dei seguenti compensi e indennità e sarà oggetto di separata relazione:

- premi correlati alla performance organizzativa ed individuale (art. 68 c. 2 lett. a) e b) del CCNL 21.5.2018 e artt. 12 e 13 preintesa CCDI);
- indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 e art. 18 preintesa CCDI);
- indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies del CCNL 21.5.2018 e art. 20 preintesa CCDI);
- indennità di funzione (art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 e art. 21 preintesa CCDI);
- indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018 e art. 19 preintesa CCDI);
- compensi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 68. c. 2 del CCNL 21.5.2018 e art. 22 preintesa CCDI);

2.3. Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

2.5. Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

2.6. Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

La relazione dà dimostrazione del rispetto dei seguenti vincoli di carattere generale:

- 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;
- rispetto dei principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo, attribuzione dei premi secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance, come da sistema di valutazione dell'ente.

3. Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Il Fondo 2019 è sottoposto a limitazioni e dovrà risultare complessivamente al fondo 2016 come previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75 del 25.05.2017 che prevede *"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 a trattamento accessorio del personale, anche a livello dirigenziale di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 comma 2 del D.Lgs. 165 del 30.03.2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'art. 1 comma 236 della legge 28.12.2015, n. 208 è abrogato"*. Il limite è verificato tenendo conto delle posizioni organizzative. Gli incrementi contrattuali sono esclusi dal fondo ai fini della verifica del limite. Per rispettare tale limite è stato necessario operare una riduzione temporanea di € 154,21.

L'importo del fondo straordinario risulta invariato dal 2016 ed è pertanto neutro ai fini della verifica, ammonta ad € 4.470,00.

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

4.1. Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Si attesta che il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo.

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

Il limite di spesa del fondo dell'anno 2016 risulta rispettato.

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

Si dà atto, in linea generale, del 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.

Si dà atto che le risorse previste per la contrattazione integrativa saranno regolarmente stanziare nei rispettivi bilanci nel rispetto dei vincoli imposti dalla normativa nazionale.

L'individuazione puntuale delle risorse e la relativa destinazione viene rinviata a successiva relazione.

Casier, lì 26.11.2019



Il Responsabile del Settore IV
Finanziario – Tributi - Segreteria Generale
Risorse Umane

Dott.ssa Giorgia Rondini Biasiotto

