

COMUNE DI PALAIA

(Provincia di Pisa)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AI SENSI DEGLI ARTT. 7 SGG CCNL 21-05-2018, IN MERITO ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DELL'ANNO 2019

CONTRATTO DECENTRATO 2019 - PARTE ECONOMICA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1

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

Data di sottoscrizione	Preintesa: 19 dicembre 2019 Contratto: 31 dicembre 2019
Periodo temporale di vigenza	Anno: 2019 - 2021
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario comunale Dott. Roberto Nobile Componenti: Arch.; Michele Borsacchi Geom. ; Franco Doveri Rag. Nadia Citi ; RSU: Manuelli Anna – Paola Gennai - Molesti Luca Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione(elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL- FP, CSA Regioni Autonomie Locali Firmatarie della preintesa: RSU – FP-CGIL. Firmatarie del contratto: RSU – FP-CGIL.
Soggetti destinatari	Personale non dirigente.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Campo di applicazione, efficacia e durata b) Criteri di utilizzo del fondo per i trattamenti accessori di ente nell'anno 2019/2021; c) Accordo ex art. 7 comma 4 lettera a) CNL 21/5/2018 relativo all'anno 2019 d) Criteri relativi all'attribuzione della performance
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
	E' Stata acquisita certificazione dell'Organo di controllo interno, in data 20/12/2019
	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi descriverli: non sono stati effettuati rilievi-

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 (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 unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione) con delibera GC n. 38 del 21/5/2019</p> <p>E' stato attivato il sistema di valutazione della performance individuale e collettiva, delle prestazioni dei dipendenti e delle attività dell'amministrazione, con integrazione del Regolamento degli uffici e dei servizi.</p> <p>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 9, letter a) del d.lgs. 33/2013. Il programma è stato approvato con G.C. n. 18 DEL 6/2/2018</p> <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009, per quanto di competenza.</p>
--	---	---

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 contratto integrativo

La costituzione del Fondo relativamente alla parte fissa, per le politiche di sviluppo delle risorse umane, per la produttività e miglioramento dei servizi anno 2019, ai sensi dell'art. 67 del C.C.N.L. 21/05/2018, è avvenuta con determinazione n. 43 del 12/2/2019, per un importo pari ad € 47.449,41. Con atto di Giunta Municipale n.93 del 17/12/2019 l'amministrazione comunale ha disposto di integrare il fondo la produttività nel modo seguente:

- € 6.530,00 - 1,2 del monte salari 1997 art. 67 3° comma lett. H CCNL 2018
- € 1.470,00 - art. 67 3° comma lett. I CCNL 2018

Con determina n. 307 del 31/12/2019, del servizio finanziario amministrativo, è stato costituito il fondo 2019, sia per la parte stabile che per quella variabile.

Il contratto integrativo, definisce i criteri di utilizzo del Fondo per i trattamenti accessori di ente per il medesimo anno.

Art. 1 Oggetto e obiettivi:

Il contratto integrativo, definisce i criteri di utilizzo del Fondo per i trattamenti accessori di ente per il medesimo anno. Definisce il contesto normativo e contrattuale in cui si inserisce o opera il contratto integrativo.

Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria:

definisce il campo di applicazione, l'efficacia, la decorrenza e la durata del contratto integrativo.

Il campo di applicazione è individuato nel personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione.

La durata concerne il triennio 2019 – 2020 - 2021.

Le norme del contratto, per quanto previsto, abrogano, integrano o sostituiscono integralmente quanto sottoscritto nei precedenti contratti integrativi

Art. 3 Interpretazione autentica:

richiama la disciplina del CCNL nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI.

Art. 4 Quantificazione delle risorse:

richiamata la disciplina generale sulla quantificazione delle risorse da destinare all'incentivazione, si è dato atto della sussistenza dei presupposti per l'integrazione della componente variabile ai sensi dell'art. 67, con 4 CCNL 21.05.2018, nel modo seguente:

- €. 6.530,00 - 1,2 del monte salari 1997 art. 67 3° comma lett. H CCNL 2018
- €. 1.470,00 - art. 67 3° comma lett. I CCNL 2018

Art. 5 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili:

recependo la quantificazione operata dal competente responsabile del servizio finanziario secondo le vigenti norme legali e le disposizioni contrattuali nazionale la disposizione definisce i diversi utilizzi delle risorse decentrate dell'anno 2019, in coerenza con le regole di livello nazionale.

In merito alla quantificazione del Fondo per i trattamenti accessori di ente, si rinvia alla relazione tecnico-finanziaria.

Il dettaglio delle voci di utilizzo per il predetto anno, con i relativi importi destinati, è di seguito indicato

4. Il fondo disponibile, è destinato ai seguenti utilizzi:

Descrizione	2019
1 - Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1 – CCNL 21/5/2018 (utilizzi vincolati)	30.250,80
2 - Risorse destinate agli istituti di cui art. 68, comma 2 e 3 – CCNL 21/5/2018	
a) Indennità condizioni lavoro	4.260,00
b) reperibilità	1.300,00
c) indennità per specifiche responsabilità	5.740,00
d) maggiorazione retribuzione segretario	1.867,99
e) Performance Organizzativa	6.530,00
f) Performance individuale	8.329,66
g) Progetti specifici e/o Piani di razionalizzazione spesa	1.470,00
h) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	15.817,00
i) RIA personale cessato art.67 c. 2 lett. c)	-982,28
Totale destinazioni	74.583,17

Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018):

definisce i criteri per la corresponsione per l'attribuzione dei premi di performance individuale, introducendo nel contratto integrativo la nuova regola definita dall'art. 69 del CCNL, relativa alla differenziazione della performance individuale.

In linea con le indicazioni del CCNL è stabilito di erogare una maggiorazione del 30% dell'importo medio della performance individuale ad un massimo del 20% dei dipendenti.

Art. 7 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche:

In linea con le indicazioni del CCNL del 21.05.2018 sono indicati i principi, i criteri, le modalità e le procedure delle progressioni economiche orizzontali.

Art. 8 Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018):

In linea con le indicazioni del CCNL del 21.05.2018 è declinata la nuova disciplina nazionale inerente l'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, o implicanti il maneggio di valori.

Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

Le parti, con riferimento a quanto previsto dall'art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018, hanno disciplinato le indennità per specifiche responsabilità e per il personale nominato ufficiale di stato civile, anagrafe, ufficiale elettorale, addetto agli uffici per le relazioni con il pubblico (URP).

Art. 10 Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018):

Non regolato

Art. 11 Flessibilità dell'orario di lavoro (Art. 17, 4 comma CCNL 1995 – Art. 27, CCNL 2018)

la disposizione individua le particolari situazioni personali, sociali o familiari, che rilevano ai fini dell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, oppure con orari concordati con il dirigente, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 12 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000):

In applicazione agli artt.38 e 38-bis del CCNL 14 settembre 2000 e art.7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL è stato concordato che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 200 annue;
- b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 50.

In applicazione agli artt.38 e 38-bis del CCNL 14 settembre 2000 e art.7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL è stato concordato che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 200 annue;
- b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 50.

Art. 13 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

Le parti ritengono che non si riscontrino ragioni per intervenire in quanto già regolamentato dal CCNL.

Art. 14 Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 2018)

il servizio di reperibilità è presente solo per lo stato civile esso è remunerato con la somma di € 20,66; le prestazioni sono effettuate nei giorni festivi.

Art. 15 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

Ai sensi dell'art.53, commi 2 e 8, del CCNL, è stato concordato che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

Art. 16 Orario multiperiodale

ai sensi dell'art. 25 del CCNL 2016/2018 la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente di 13 settimane l'uno

In applicazione agli artt. 7 comma 4 lettera q) e 25, comma 2, del CCNL, l'orario plurisettimanale è stabilito nel modo seguente:

1. Ufficio URP scuola sociale anagrafe stato civile elettorale 44 settimane
2. Servizio di apertura della stazione ecologica nella frazione di Forcoli 48 settimane

Art. 17 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative:

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'Ente, viene destinata una quota pari al 17% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zero per cento = valutazione negativa) ad un massimo del 17% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;
- c) gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di P.O. in base alle valutazioni individuali, con eventuale esclusione per le P.O. che hanno conseguito una valutazione negativa;
- d) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art.15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;

Art. 18 Clausole programmatiche e finali

Le parti convengono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali delle presente contrattazione integrativa.

Il presente CCDI ha durata triennale 2019/2021.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri del C.C.N.L., le risorse 2019 vengono utilizzate nel seguente modo:

A) SU FONDO FISSO	Progressioni economiche orizzontali storicizzate	€	21306,48
	Indennità di comparto		8.944,32
B) SU FONDO VARIABILE	Totale A		30.250,80
	Art. 68 c. 2 a) premi correlati alla performance organizzativa		6.530,00
	Art. 68 c. 2 b) premi correlati alla performance individuale		8.329,66
	Art. 70 bis Indennità di condizioni lavoro		4.260,00
	Art. 68 c. 2 d) – Art 24 CCNL 2018 Indennità di reperibilità		1.300,00
	Art. 70 quinquies indennità per specifiche responsabilità		5.740,00
	Art. 67 c. 3 c) Incentivi per funzioni tecniche D.Lgs 50/2016		15.817,00
	Maggiorazione retribuzione segretario CCNL 1998/2001 Art. 3 c.3		1.867,99
	Progetti specifici A Art. 67 c. 5 lett.b		1.470,00
	RIA personale cessato Art. 67 c.2 Lett. c		-982,28
	Totale B		44.332,37
		TOTALE A+B	74.583,17

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) illustrazione e specifica attestazione delle 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 regolamento per la valutazione e la premialità del personale, di cui all'integrazione del Regolamento per gli uffici e servizi con le parti relative al Ciclo della Performance-Valutazione e Merito e al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvata con deliberazione della Giunta comunale.

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

Sono stati stabiliti i criteri per l'assegnazione delle progressioni economiche orizzontali in base alle disposizioni del C.C.N.L. 21/5/2018.

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

Obiettivo della contrattazione decentrata integrativa è la destinazione di risorse come premio all'impegno lavorativo finalizzato al miglioramento dei servizi interni e rivolti agli utenti, con razionalizzazione delle procedure lavorative e riduzione dei costi.

Dai dati esposti nella relazione tecnico-finanziaria è possibile rilevare quale elemento comune a tutte le scelte effettuate dall'Amministrazione, e oggetto di accordo con la parte sindacale la determinazione di riconoscere ai dipendenti comunali compensi di natura accessoria legati alla produttività collettiva ed alla qualità della prestazione resa, alla performance, al raggiungimento di obiettivi.

L'utilità del contratto decentrato integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati è, in estrema sintesi, la seguente:

- Produttività collettiva: incentiva la partecipazione attiva e costante nel luogo di lavoro, attraverso un riconoscimento legato alla presenza in servizio.
- Compenso per produttività individuale: è destinato ad incentivare il personale con il fine ultimo, anche attraverso progetti finalizzati, del miglioramento della qualità dei servizi erogati.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

COMUNE DI PALAIA

(Provincia di Pisa)

contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e seguenti del CCNL 21/05/2018 in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I

La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, art. 67 C.C.N.L. 21/05/2018 è stato quantificato con determinazione n. 307 del 31/12/2019:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	47.449,41
Risorse variabili	27.133,76
Totale Risorse	74.583,17

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

La parte storica consolidata del fondo per le risorse decentrate, implementata con gli incrementi esplicitamente quantificati in sede di C.C.N.L. ed altri incrementi con carattere di certezza e stabilità, è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti come segue:

FONDO FISSO		ANNO 2019
F. consolidato art. 67, c. 1	CCNL 21/05/2018	43.881,43
Incremento art. 67 c. 2 a)	€. 83,20 annui per dipendente in servizio al 31/12/2015 dal 2019*	1.497,60
Incremento art. 67 c. 2 b)	Differenziali incremento posizioni economiche*	1.088,10
Incremento art. 67 c. 2 c)	RIA personale cessato	982,28
Incremento art. 67 c. 2 d)	Riassorbimento incrementi ad personam	,00
Incremento art. 67 c. 2 e)	Oneri per il personale trasferito	,00
Incremento art. 67 c. 2 f)	Economie per riduzione posti dirigente	,00
Incremento art. 67 c. 2 g)	Riduzione lavoro straordinario	,00
Incremento art. 67 c. 5 a)	Oneri per incremento dotazione organica	,00
	Riduzioni per contenimento tetto 2016	0
	Totale fondo fisso	47.449,41

* Importo non soggetto al tetto 2016, ex dichiarazione congiunta n. 5 CCNL 2016/2018 del 21/05/2018.

Sezione II – Risorse Variabili

Le risorse variabili sono così determinate:

FONDO VARIABILE		ANNO 2019
Risorse art. 67 c. 3 a)	Contributi sponsorizzazioni art. 15 c. 1 CCNL 01/04/1999	0
Risorse art. 67 c. 3 b)	Economie da piani di razionalizzazione e riduzione della spesa	0
Risorse art. 67 c. 3 c)	Specifici trattamenti economici da specifiche disposizioni di legge	15.817,00
Risorse art. 67 c. 3 e)	Risparmi da straordinario art. 14 CCNL 01/04/1999	4.208,92
Risorse art. 67 c. 3 f)	Quote rimborso spese di notifica	,00
Risorse art 67 c. 3 lettera h)	1,2 monte salari 1997	6.530,00
Risorse art. 67 c. 3 lettera i)	Progetti specifici	1.470,00
Risorse art. 67 c. 3 k)	Integrazione per personale trasferito	,00
Risorse Art. 67 comma 3 Lett.d)	FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE-	90,12
	RIA personale cessato Art. 67 c. 2 lett.c	-982,28
	Fondo variabile	27.133,76

Importo totale fondo risorse decentrate € 74.583,17

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Fattispecie non presente

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
A) Fondo tendenziale	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	47.449,41
Totale fondo tendenziale	
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	0,00
Decurtazione risorse variabili	0,00
Totale decurtazioni fondo tendenziale	0,00
C) Fondo sottoposto a certificazione	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	47.449,41
Risorse variabili	27.133,76
Totale Fondo sottoposto a certificazione	74.583,17

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo
Voce non presente

Modulo II 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

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 30.250,80 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	8.944,32
Progressioni orizzontali 2017 consolidate anni 2017 e precedenti	21.306,48
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	,00
Indennità per il personale ex VIII q.f.	,00
Totale	30.250,80

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 31.164,38 così suddivise:

FONDO VARIABILE		ANNO 2019
Risorse art. 67 c. 3 a)	Contributi sponsorizzazioni art. 15 c. 1 CCNL 01/04/1999	0
Risorse art. 67 c. 3 b)	Economie da piani di razionalizzazione e riduzione della spesa	0
Risorse art. 67 c. 3 c)	Specifici trattamenti economici da specifiche disposizioni di legge	15.817,00
Risorse art. 67 c. 3 d)	Una tantum da frazione RIA mensile	90,12
Risorse art. 67 c. 3 e)	Risparmi da straordinario art. 14 CCNL 01/04/1999	4.208,92
Risorse art. 67 c. 3 f)	Quote rimborso spese di notifica	,00
Risorse art. 67 c. 3 h) – c. 4	Incremento 1,2 monte salari 97 se il bilancio consente	6.530,00
Risorse art. 67 c. 3 i) – c. 5 b)	Conseguimento obiettivi ex art. 15 c. 5	1.470,00
	Disponibilità fondo stabile	4.030,62
	RIA personale cessato	-982,28
	Totale fondo variabile	31.164,38

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare:

=====

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	30.250,80
Somme regolate dal contratto	44.332,37
Destinazioni ancora da regolare	,00
Totale	74.583,17

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Fattispecie non presente

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

a. attestazione motivata 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;

Le risorse stabili ammontano a € 47.449,41 le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € 30.250,80. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno 2019 non è prevista l'effettuazione di selezioni per le progressioni orizzontali.

Modulo III

Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2019 e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2016.

Descrizione	Anno 2019	Anno 2016	Differenza	Anno 2017
Fondo Parte Fissa	47.449,41	43.881,43	3.567,98	44.199,93
Fondo Parte Variabile	27.133,73	20.199,18	6.934,55	10.869,29
Totale	74.583,14	64.171,61		55.069,22

Il maggiore importo del 2019 rispetto al 2016 è dato da importi variabili non soggetti al limite.

* Comprende l'importo di € 3.567,98 non soggetto al tetto 2016.

Modulo IV

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

Sezione 1 – 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

La spesa prevista nel bilancio 2019/2021 per il Fondo risorse decentrate è finanziata in base agli istituti contrattuali vigenti e trova copertura ai vari interventi di spesa adeguatamente dotati.

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 risulta rispettato come da prospetto di cui alla Tabella 1.

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

Si dà atto della positiva verifica delle disponibilità finanziarie in bilancio a totale copertura delle voci del Fondo:

- il totale del Fondo come sopra determinato è impegnato ai dovuti capitoli del bilancio;
- le somme per oneri riflessi sono dovutamente impegnate a bilancio;
- Le somme per IRAP sono dovutamente impegnate a bilancio;
- Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

Palaia, 31/12/2019

Il responsabile del servizio finanziario amministrativo
Nadia Citi