

**Cremona**COMUNE DI CREMONA
Settore Gestione
Giuridico-Amministrativa
ed Economica dei Rapporti di Lavoro**Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 23/12/1998
così come confermato dagli artt. 3 e 4 del CCNL 22.2.2006, in merito all'utilizzo delle
risorse decentrate dell'anno 2020****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		Pre-intesa 5 novembre 2020 – CDI _____ Contratto Integrativo Decentrato, parte economica
Periodo temporale di vigenza		Anno 2020
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica Presidente: SEGRETARIO GENERALE – Dott.ssa Di Girolamo Componenti: DIRETTORE DEL SETTORE GESTIONE GIURIDICO-AMMINISTRATIVA ED ECONOMICA DEI RAPPORTI DI LAVORO Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DIR.COM, CIDA Firmatarie della preintesa: DIREL Firmatarie del contratto: DIREL
Soggetti destinatari		Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2020.
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? Sì in data _____, Protocollo Generale _____ In data 1° ottobre 2020 sono stati trasmessi ai Revisori dei Conti, con PEC n. 61012/2020, gli atti costitutivi del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato anno 2020. Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: L'organo di Controllo è rilevato quanto segue: Nessun Rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È 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 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 approvato in data 13 marzo 2020 con deliberazione n. 41/21801 così come successivamente modificato. È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013 Il programma è stato approvato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 22/12663 del 29 gennaio 2020 per il triennio 2020 - 2022. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale di tutte le informazioni di competenza degli Enti Locali. La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? IL NdV ha validato la relazione/verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PDP-PDO-PEG) anno 2019 in data 16 giugno 2020.
Eventuali osservazioni: nessuna		

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

- L'ammontare complessivo del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2020, è di € **594.587,13**. Constatato che non supera l'ammontare complessivo del fondo anno 2016 come disposto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017. **Il fondo, così costituito, finanzia le retribuzioni di posizione e quelle di risultato relativamente all'anno 2020.**
- Le parti concordano che dell'importo suddetto, in considerazione dell'attuale "pesatura", e dell'attribuzione degli incarichi dirigenziali conferiti, la somma del fondo da utilizzare per corrispondere la retribuzione di posizione di ogni dirigente ammonta ad € 416.211 pari a circa il 70% dell'intero fondo.
- Le parti, convengono, inoltre, che: l'indennità di posizione è attribuita attraverso idonea pesatura delle competenze di ogni posizione dirigenziale che il Nucleo di Valutazione, nominato dal Sindaco, ha stabilito sulla base dell'assetto organizzativo in vigore come da deliberazione di Giunta Comunale n. 124 del 21 giugno 2017 ed adeguato con successive deliberazioni n. 14 del 24 gennaio 2018, n. 83 del 24 aprile 2018 e n. 128 del 2 settembre 2020.
- La retribuzione di posizione spettante ad ogni dirigente è definita, in relazione all'incarico attribuito ed alle variabili connesse alla posizione dirigenziale stessa, nei limiti dei valori annui lordi previsti dall'art. 27 del CCNL 23.12.1999 così come integrato dall'art. 23 del CCNL 22.2.2006, dall'art. 4 del CCNL 14.5.2007, dall'art. 16 del CCNL 10 febbraio 2010 e dall'art. 5 del CCNL 3.8.2010, tenuto conto che al punteggio più elevato corrisponde l'indennità massima contrattuale pari ad € 45.000,00 mentre l'indennità minima non è mai inferiore al minimo contrattuale stabilito indipendentemente dal punteggio di ponderazione risultante dalla valutazione espressa dal Nucleo di Valutazione.
- Qualora la quota costituente il fondo di posizione non venisse interamente corrisposta, si stabilisce che l'importo residuo confluisca, incrementandola, nella retribuzione di risultato dell'anno 2020.
- Il fondo di risultato sarà distribuito sulla competenza 2020 tenuto conto della rilevanza dei punteggi di performance ottenuti unitamente al valore della valutazione in ordine al comportamento manageriale secondo **i criteri applicativi redatti nell'apposita scheda allegata "B"**.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

La destinazione e l'utilizzo del fondo per la dirigenza relativo all'anno 2020 è conforme ai contenuti dell'art. 28, comma 1, del CCNL 23/12/1999 secondo cui al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota delle risorse complessive di cui all'art. 26 del CCNL 23/12/1999 non inferiore al 15%. Si riassume qui di seguito il finanziamento delle due voci retributive accessorie ovvero:

- ✓ FONDO DI POSIZIONE per un importo di € 416.211 (70% del fondo complessivo)
- ✓ FONDO DI RISULTATO per un importo di € 178.376,13 (30% del fondo complessivo)

C) effetti abrogativi impliciti

Stante la natura ed i contenuti del contratto decentrato con validità annuale, non vi sono 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 dirigente si applica il Regolamento del Sistema di Performance Management (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 239 del 28 dicembre 2010 e successivamente modificato con deliberazione n. 174 del 23 ottobre 2014) nonché il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Cremona (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 103 del 23 giugno 2012 anch'esso modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 174 del 23 ottobre 2014).

La meritocrazia e la premialità è inoltre correlata ai risultati attesi di cui alla programmazione del Piano Esecutivo di Gestione deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e il Documento Unico di Programmazione; unificato organicamente al Piano della Performance dell'Ente, strumenti di programmazione e consuntivazione adottati a' sensi dell'art. 169 del D.Lgs 267/2000 così come integrato e modificato.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato in quanto l'istituto di cui sopra non è previsto dal Contratto Nazionale dell'area della dirigenza.

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

Così come stabilito dall'art. 169 del D.Lgs 267/2000, il Comune di Cremona ha assunto il Piano Esecutivo di Gestione integrandolo con il Piano della Performance quale elemento centrale delle fasi di definizione, misurazione e valutazione delle performance.

Il sistema di gestione della Performance ha per oggetto la misurazione e la valutazione della performance intesa quale contributo che una entità (individuo, gruppo di individui, ambito organizzativo o ente) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi individuali per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder. Ciò premesso, dalla sottoscrizione del CDI 2020, si attende il raggiungimento dei risultati nel rispetto dei criteri stabiliti nello schema di valutazione, corredato dall'apposita scheda, allegato al CDI, nonché in relazione agli indicatori di risultato approvati con gli strumenti di programmazione per l'anno 2020, a cui si fa rimando.

La valutazione dei dirigenti articolata in 3 macro ambiti fondamentali illustrati nel suddetto schema, e l'erogazione del conseguente premio di risultato, sono subordinate al seguente vincolo di risultato di Ente:

Premesso che:

dati gli effetti della pandemia da Covid 19, le valutazioni dei singoli ambiti relativamente all'anno 2020 terranno conto di eventuali specificità determinate dall'emergenza sanitaria, viene definito un obiettivo altamente strategico per il Comune di Cremona il cui eventuale mancato raggiungimento (trattasi di obiettivo on/off ovvero da considerare raggiunto o non raggiunto) sarà pregiudiziale per l'attribuzione di qualsiasi premialità.

Tale obiettivo, identificato con: "“Equilibri di bilancio”", produrrà i suoi effetti negativi sulla distribuzione dell'indennità di risultato, salvo che il mancato raggiungimento dell'obiettivo non sia discendente da scelte e/o indirizzi rappresentati in maniera formale dall'Amministrazione Comunale.

Raggiunto l'obiettivo altamente strategico, la valutazione dei Dirigenti viene effettuata con riferimento a tre componenti: Performance Organizzativa di Ente (max 25 punti), Performance Organizzativa di Settore (max 60 punti) e Comportamento manageriale (max 15 punti)

Penalità: laddove venisse riscontrata la mancata attuazione degli obblighi su anticorruzione e trasparenza, consegnerà la riduzione del punteggio complessivo totale conseguito nelle tre componenti della scheda fino ad un massimo di 10 punti.

La soglia minima di accesso al sistema premiale è costituita dal raggiungimento di un punteggio complessivo minimo pari a 60 punti su un tetto massimo di 100.

Quote aggiuntive in caso di risorse residue

Nell'ambito delle risorse residuali disponibili sul fondo di risultato dell'area della dirigenza – al netto quindi delle somme previste in via preventiva per il riconoscimento del premio di risultato - e nella misura massima del 50% rispetto alla disponibilità prevista, è possibile prevedere l'erogazione di quote aggiuntive di premio.

L'assegnazione delle quote, riferite ad obiettivi di particolare rilevanza intervenuti in corso di programmazione e non preventivabili, viene valutata secondo criteri che tengono conto di almeno uno dei seguenti elementi:

A. Particolare rilevanza per il valore pubblico generato;

B. Innovatività intesa come innovazione di prodotto e/o di processo (obiettivo sfidante e misurabile)

C. Rilevanza intesa come strategicità del pieno raggiungimento dell'obiettivo in relazione alle politiche dell'Amministrazione.

L'accesso a tale premialità presuppone sempre comunque il raggiungimento nella scheda di valutazione di un punteggio minimo di 60 punti e aver conseguito almeno il 50% del punteggio sugli obiettivi individuali.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Il CDI ha riservato una quota percentuale pari al 30% dell'intero fondo, alla retribuzione di risultato rispettando abbondantemente il vincolo di destinazione di almeno il 15% del fondo alla retribuzione di risultato previsto dal CCNL in vigore.

IL DIRIGENTE DEL SETTORE
GESTIONE GIURIDICO-AMMINISTRATIVA
ED ECONOMICA DEI RAPPORTI DI
LAVORO
Maurilio Segalini

**Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del
CCNL 23/12/1998 così come confermato dagli artt. 3 e 4 del CCNL
22.2.2006, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2016**

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di Posizione e Risultato, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato con determinazione dirigenziale n. 1318 del 29 settembre 2020. Il fondo risulta comporsi nei seguenti importi:

Descrizione Risorse per la retribuzione di Posizione e Risultato	Importo
Risorse aventi carattere di stabilità e certezza	594.587
Risorse variabili	0
Residui anni precedenti	0
Totale	594.587

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

Risorse storiche consolidate

La parte “stabile” del fondo per le risorse anno 2020 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, in € **594.587**

Risorse storiche consolidate:	importo
Ammontare complessivo del fondo di posizione e risultato di tutte le funzioni dirigenziali per l'anno 1998 (art. 26 comma 1 l.a CCNL 23.12.1999)	301,386
Voci fondo trattamento economico accessorio Dirigente transitato nei ruoli dell'Ente a' sensi dell'art. 1 comma 96, lettera a) Legge 7 aprile 2014 n. 56	43.145
<i>totale risorse fisse</i>	<i>344.531</i>

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Si tratta di incrementi contrattuali previsti dai vari CCNL di riferimento come di seguito riportati:

Descrizione	Importo
CCNL 23/12/1999 art. 26 c. 1 lett. d) un importo pari al 1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997	9.499
CCNL 22/02/2006 art. 23 c. 1: incremento di un importo annuo di 520,00 euro delle retribuzioni di posizione di tutte le funzioni dirigenziali previste al 31.12.2001	8.840
CCNL 22/02/2006 art. 23 c. 3: incremento di un importo pari al 1,66% del monte salari dirigenti dell'anno 2001	13.258
CCNL 14/05/2007 art. 4 c. 1: incremento € 1.144,00 per tutte le posizioni dirigenziali ricoperte al 1.1.2005 <u>destinato alla retribuzione di posizione</u>	18.304
CCNL 14/05/2007 art. 4 c. 4: incremento di un importo pari allo 0,89% del monte salari dirigenti dell'anno 2003	10.433
CCNL 22/02/2010 art. 16 c. 1: incremento del valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte alla data dell'1.1.2007 di un importo annuo lordo, pari a € 478,40 <u>destinato alla retribuzione di posizione</u>	7.654

CCNL 22/02/2010 art. 16 c. 4: incremento dell'1,78% del monte salari dirigenti anno 2005 – <u>destinati alla retribuzione di risultato</u>	25.233
CCNL 03/08/2010 art. 5 c. 1: incremento del valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte alla data dell'1.1.2009 di un importo annuo lordo, pari a € 611,00	9.165
CCNL 03/08/2010 art. 5 c. 4: incremento dello 0,73% del monte salari dirigenti anno 2007 - <u>destinati alla retribuzione di risultato</u>	11.138
<i>totale risorse fisse (incrementi CCNL)</i>	<i>113.524</i>

I suddetti CCNL prevedono “voci” di incremento del fondo non soggette a discrezionalità (automatismi)

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

La somma stanziata in € 95.908 è posta nel fondo a seguito della verifica amministrativo contabile della Ragioneria Generale dello Stato ed è riferita ai dirigenti in servizio a' sensi dell'art. 110 del D.Lgs 267/2000.

Descrizione	Importo
Disposizione Relazione sulla verifica amministrativo contabile condotta dalla Ragioneria Generale dello Stato – Ispettorato Generale di Finanza – Servizi Ispettiva di Finanza Pubblica – nell'anno 2003	95.908
CCNL 23/12/1999 art. 26 c. 1 lett G: l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità nonché quello del maturato economico dei dirigenti comunque cessati dal servizio a far data dal 1.1.1998; tali risorse sono destinate alla retribuzione di posizione	37.761
Art. 26, comma 1, lettera c) risparmi art. 2, c.3, D.Lgs 165/01 (riassorbimento trattamenti economici più favorevoli in godimento)	2.863
Altro	
<i>Totale risorse fisse (altri incrementi)</i>	<i>136.532</i>

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse “variabili” del fondo per l'anno 2020 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi non sono state stanziate per l'anno in trattazione

Descrizione*	Importo
CCNL 23/12/1999 art. 26 comma lettera e) finanziamento da leggi speciali per incentivi accertamento IMU e TARI (L. 145/2018)	0,00
CCNL 23/12/1999 art. 26 comma 2 integraz. 1,2% m.s.1997	0,00
CCNL 23/12/1999 art. 26 comma 3 nuovi servizi/riorganizz	0,00
Somme non utilizzate l'anno precedente	0,00
Altro	0,00
<i>Totale risorse variabili</i>	<i>0</i>

Per l'anno 2020 questa Amministrazione ha deciso di non avvalersi dell'istituto contrattuale discrezionale di cui all'art. 26 comma 3 del CCNL 23/12/1999, Né di quella di cui al comma 2 del medesimo articolo.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dell'anno 2019 non è stato soggetto a decurtazioni né in applicazione dell'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 né in applicazione dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017. Il fondo, così come costituito, è infatti pari al medesimo ammontare dell'anno 2016.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione Risorse per la retribuzione di Posizione e Risultato	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	594.587
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	0,00
Totale	594.587

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non ricorre la fattispecie.

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

Per l'anno 2020 le poste non soggette a specifica contrattazione sono così articolate:

- Retribuzione di posizione minima obbligatoria regolata dai contratti collettivi nazionali: € 115.331,70 (corrispondente all'indennità di posizione minima prevista dall'art. 5, comma 3 del CCNL 3.8.2010 di € 11.533,17 per 10 posizioni)
- Retribuzione di risultato nella misura minima regolata dai contratti collettivi nazionali ovvero (15% di € 594.587): € 89.188 pari al 15% delle risorse complessive di cui all'art. 26 del CCNL 23.12.1999.

Sezione II -Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Gli importi di cui alla Sezione I costituiscono parte integrante dell'intero importo di destinazione del fondo le cui risorse sono così distribuite:

Descrizione	Importo
Risorse contrattate destinate alla Retribuzione di Posizione	416.211

Risorse contrattate destinate alla Retribuzione di Risultato	178.376,13
totale	594.587,13

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Nessuna

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal CDI (minimi ccnl – Sez I)	0
Somme regolate dal CDI (restanti somme)	594.587
Destinazioni ancora da regolare	0
Totale	594.587

L'ipotesi di utilizzo dell'intera somma è quella relativa alla pre-intesa sulla distribuzione del fondo per l'area della dirigenza sottoscritta tra le parti in data 3 novembre 2020 che stabilisce una percentuale del 70% dell'intero ammontare per quanto riguarda l'indennità di posizione e del 30% per quanto concerne la retribuzione di risultato.

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non ricorre la fattispecie.

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;

Si attesta che le destinazioni del fondo aventi natura certa e continuativa sono coperte dalle corrispondenti risorse del fondo.

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

In relazione al rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici si richiama l'attenzione sul fatto che l'Ente è dotato di specifici strumenti organizzativi (Regolamento di Performance management e Sistema di misurazione e valutazione) dai quali si evince che la retribuzione di risultato è necessariamente connessa sia alla valutazione circa il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il PEG ed il Piano della Performance, sia alla valutazione dei comportamenti organizzativi dimostrati dal singolo dirigente.

Il fondo di risultato, sarà pertanto distribuito sulla competenza 2020 tenuto conto della rilevanza dei punteggi di performance organizzativa e di performance individuale ottenuti unitamente al valore della valutazione in ordine al comportamento manageriale.

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

Parte non pertinente in quanto l'istituto non è previsto dal Contratto Nazionale dell'area della dirigenza.

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

Tabella 1 –costituzione del Fondo

Anno 2019 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2016

COSTITUZIONE DEL FONDO

Descrizione	Anno 2020	Anno 2016	Differenza
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'			
Risorse storiche			
Posizione e Risultato anno 1998 (art. 26 c.1 l. A ccnl 98-01)	301.386	301.386	0
Incrementi contrattuali			
ccnl 98-01 (art. 26 c.1 l. D)	9.499	9.499	0
ccnl 02-05 (art. 23 cc. 1,3)	22.098	22.098	0
ccnl 04-05 (art. 4 cc 1,4)	28.737	28.737	0
ccnl 06-09 (art. 16 cc 1,4)	32.888	32.888	0
ccnl 08-09 (art.5 cc 1,4)	20.302	20.302	0
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità			
RIA e mat econ pers cess (art. 26 c. 1 l g ccnl 98-01)	37.761	36.716	+1.045
Altre risorse (dirig t.d. ispez '05)	95.908	124.671	-28.764
ccnl 23.12.99 (art. 26 c. 1 l C)	2.863	2.863	0
Voci fondo trattamento economico accessorio Dirigente transitato nei ruoli dell'Ente a' sensi dell'art. 1 comma 96, lettera a) Legge 7 aprile 2014 n. 56	43.125	14.382	28.763
Tot risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	594.587	593.542	1.045
RISORSE VARIABILI			
Risorse variabili			
Risorse da Leggi Speciali L. 145/2018 art. 1, comma 1091- accertamenti IMU e TARI	0	0	0
Ampliamento nuovi servizi e/o riorganizz. (art. 26 c. 3 ccnl 98-01)	0	0	0
Integrazione 1,2% (art. 26 c 2 ccnl 98-01)	0	8.825	-8.825
Residui anni precedenti	0	0	0
Totale risorse variabili	0	8.825	-8.825
Totale generale	594.587	602.367	-8.050
DECURTAZIONI DEL FONDO			
Nessuna decurtazione	0	0	0

Risorse del Fondo sottoposte a certificazione:

Risorse del fondo sottoposte a certificazione	
Descrizione	Importo
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	594.587
Risorse Variabili	0
Decurtazioni	0
Totale	594.587

Tabella 1 - schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo. Anno 2019 e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2016 (anno limite).

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO***Destinazioni regolate in sede di contrattazione decentrata***

Descrizione	Anno 2020	Anno 2016	Differenza
Indennità di posizione	416.211	452.000	-35.789
Indennità di risultato (30% fondo)	178.376,13	150.367	+28.009,13

Modulo IV - 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 economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione**

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 oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

Nel bilancio di previsione dell'Ente, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 del 11 marzo 2020 e successive modifiche, sono inseriti capitoli di spesa per il personale con stanziamento in via Previsionale delle somme dedicate alla retribuzione complessiva del personale. I capitoli sono costantemente monitorati ed eventualmente adeguati, tramite variazioni di bilancio, rispetto all'andamento della spesa nonché delle risultanze della stipula del contratto integrativo. Il fondo è costituito al netto degli oneri riflessi (contributi previdenziali ed IRAP) pertanto si attesta che i capitoli dedicati alle voci retributive esigibili nell'anno 2020 e di quelle esigibili nell'anno 2021 sono esaustivi della parte dedicata alla liquidazione della retribuzione di posizione ed a quella di risultato del fondo anno 2020.

Gli oneri riflessi sono stanziati in appositi capitoli di bilancio a ciò dedicati.

Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2019 risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso non si sono rilevate "economie contrattuali del Fondo" che possono legittimare l'applicazione dell'art. 28, comma 2, del CCNL 23.12.1999.

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

Il fondo trova copertura nei capitoli di bilancio dedicati alla spesa di personale per le quote specificatamente individuate per l'utilizzo delle risorse destinate alle voci del fondo, sia nella gestione di competenza, sia nella gestione del Fondo Pluriennale vincolato relativamente alla spesa esigibile nell'anno 2021, sia nella gestione degli oneri riflessi, così come indicato nella determina di costituzione del fondo adottata dal Dirigente del Settore Gestione Giuridico Amministrativa ed Economica dei rapporti di lavoro.

Gli istituti giuridici finanziati dal fondo sono dal medesimo interamente coperti, per cui tutti i costi diretti sono coperti. Si attesta che dal presente contratto non derivano costi indiretti senza copertura di bilancio.

IL DIRIGENTE DEL SETTORE
GESTIONE GIURIDICO-AMMINISTRATIVA
ED ECONOMICA DEI RAPPORTI DI
LAVORO

Maurilio Segalini

FIRMATO DIGITALMENTE
AI SENSI DEL TESTO UNICO DPR 445/2000
E DEL D.Lgs 82/2005