

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 Ipotesi CCDI	15.11.2019
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2019 – 31 DICEMBRE 2019 PARTE ECONOMICA 1 GENNAIO 2019 – 31 DICEMBRE 2021 PARTE GIURIDICA
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p style="padding-left: 40px;">Dott Giovanni Fois - Segretario comunale - Presidente</p> <p style="padding-left: 40px;">Dott. Massimo Onida - Posizione Organizzativa – Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. C.I.G.L.</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. U.I.L.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. FP CGIL</p> <p style="padding-left: 40px;">Signor Salvatore Terrosu</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND UIL FPL</p> <p style="padding-left: 40px;">Signor Augusto Ogana</p>

COMUNE DI GIAVE

	<p>R.S.U. Signora Arianna Virdis</p>
Soggetti destinatari	<p>Personale dipendente del non dirigente del Comune di Giave</p>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a) Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi b) Indennità specifiche resp., particolari resp. ,Maneggio valori e altro</p>

COMUNE DI GIAVE

<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p>	
	<p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>Ai sensi del CCNL Enti Locali tale certificazione non è dovuta. L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzato tale relazione.</p>
	<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>È stato adottato il Piano di obiettivi previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del G.C. n. 62 del 21.05.2019</p>
		<p>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 , all'interno del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T)</p>
<p>Eventuali osservazioni</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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

L'accordo CDIA di ripartizione del fondo del salario accessorio disponibile (al netto dell'utilizzo delle risorse stabili – PEO, Ind. Comparto e altro) per l'anno 2014 prevede l'utilizzo delle risorse variabili finalizzate al finanziamento dei seguenti istituti:

I. INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO - MANEGGIO VALORI – ART. 70 BIS CCNL 2018 FUNZIONI LOCALI

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati Me degli specifici settori di attività

Viene riconosciuta una quota forfettaria pari a **€ 100,00 per l'Economo** da adeguare, a consuntivo, in base all'effettiva prestazione.

COMUNE DI GIAVE

II. SPECIFICHE RESP. – ART. 70 QUINQUES CCNL FUNZIONI LOCALI

Art. 70-quinquies

Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi

Vengono destinate € 5.250,00

III. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE –ARTT. 68/69 CCNL FUNZIONI LOCALI.

Non sono previsti per il 2019 Piani di lavoro

La quota destinata a finanziare la produttività è quella residua dall'applicazione delle indennità previste dal CCDI, nonché qualsiasi economia che si dovesse creare in seguito alla ripartizione delle risorse, da ripartire in base alla valutazione sul raggiungimento dei risultati e delle performance anno 2019. La quota disponibile è pari a € 7.363,99 che verrà distribuita con le modalità sotto illustrate.

Con Delibera di G.C. n. 19 del 24.02.2017 è stato approvato il nuovo sistema di valutazione delle performance, (associato in Unione di Comuni Meilugu, adeguato alle disposizioni del D. Lgs 150.

Le risorse destinate alla produttività annuale, ai sensi dell'art. 17 lett. A) del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche, in base all'accordo citato e al Sistema di valutazione saranno effettivamente distribuite in relazione all'esito della valutazione e misurazione della performance Individuale, e quindi finalizzate a incentivare il merito e la selettività.

Si riporta stralcio del Sistema di valutazione relativo alla performance individuale.

4.2 La performance individuale

La performance individuale dei dipendenti viene valutata su una serie articolata di fattori, aggregati per "Aree", con una rilevanza differenziata sulla base delle categorie d'inquadramento dei singoli dipendenti.

La **Performance individuale** è calcolata in funzione:

- del raggiungimento di specifici obiettivi individuali definiti dai Responsabili di servizio ed assegnati al singolo dipendente o all'ufficio cui il dipendente appartiene e della qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza; (Area dei risultati)
- della competenza dimostrata; (Area delle competenze)
- dei comportamenti professionali ed organizzativi; (Area dei comportamenti)

Area dei risultati

Per raggiungimento di specifici obiettivi individuali (Rob), si intende l'apporto del dipendente al conseguimento degli obiettivi definiti dai Responsabili di servizio ed assegnati al singolo dipendente o all'ufficio cui il dipendente appartiene. Tali obiettivi devono essere corredati da previsione specifica degli indicatori per la misurazione.

Gli specifici obiettivi individuali non possono riguardare astratte "capacità" o "idoneità", ma concernere effettive prestazioni di risultato connesse all'ufficio di appartenenza. Nella valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali il Responsabile di Settore tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento.

Per qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza (Qperf) si intende l'effettiva incidenza dell'attività del dipendente, ai fini del risultato attribuito all'unità organizzativa di appartenenza, sia in termini di impegno quantitativo (mole di attività svolta, impegno aggiuntivo rispetto all'attività ordinariamente gestita, ecc) che in termini di apporto qualitativo (ruolo ricoperto in riferimento all'obiettivo, competenze espresse, ecc..)

Per ciascuno dei due fattori il Responsabile esprime una valutazione attraverso un punteggio da 1 a 10, che consentirà l'assegnazione del punteggio massimo o una riduzione in modo proporzionale secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = 0,6 * \text{valutazione Rob} + 0,4 * \text{valutazione Qperf}$$

COMUNE DI GIAVE

Riferimenti contrattuali e normativi relativi all'attribuzione dei compensi per merito:

Art. 37 CCNL 22.1.2004 *“1. La attribuzione dei compensi di cui all’art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.*

2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.

3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.

4. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Art.18 D.lgs 150/2009 *“Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance*

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, perchè valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

COMUNE DI GIAVE

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

		ANNO 2019
Fondo stabile		24.758,43
Fondo variabile soggetta al limite		306,64
Risorse fondo prima delle decurtazioni		-
Decurtazioni 2011/2014		-
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015		
TOTALE FONDO DELL'ANNO PER RISPETTO LIMITE		25.065,07
Decurtazioni per rispetto 2016		-
RISORSE FONDO DOPO LE DECURTAZIONI		25.065,07
Risorse stabili NON sottoposte al limite		865,36
Risorse variabili NON sottoposte al limite		4.412,79
TOTALE FONDO DECURTATO, INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE		30.343,22

COMUNE DI GIAVE

DIFFERENZA DISPONIBILE	€ 18.352,78
Maneggio Valori	€ 100,00
Specifiche Responsabilità	€ 5.250,00
Performance organizzativa	€ 1.500,00
Performance individuale	€ 5.863,99
ECONOMIE	€ -

c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Attualmente risultano vigenti :

deliberazione di G.C. n. 19 del 24.02.2017 – approvazione nuovo sistema di valutazione associato

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

Nel corso dell'anno 2017 la Giunta ha approvato una nuova metodologia di valutazione delle prestazioni individuali dei titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente, approvata con Deliberazione G.C. n. 19 del 24.02.2017 , coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

Tale metodologia prevede la valutazione della performance individuale ed organizzativa, i cui risultati percentuali condizionano l'accesso al premio.

COMUNE DI GIAVE

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell’articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio);

Dando atto dello sblocco delle progressioni economiche disposto dalla Legge n. 190/2014 , per l’anno 2018 NON sono previste nuove progressioni economiche orizzontali

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Per l’anno 2018 sono stati individuati alcuni obiettivi strategici di performance

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2019 ha seguito il seguente iter:

- Determina del Responsabile del Servizio Finanziario n. 165 del 20.09.2019 di costituzione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività;
- Pre-intesa tra la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2019 in data 15.11.2019

Sezione I- Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 67 e seguenti del CCNL funzioni locali per l'anno 2019 risulta costituito secondo l'allegato A) alla presente relazione.

COMUNE DI GIAVE

SE si inseriscono le quote ai sensi della dichiarazione congiunta

**La dichiarazione congiunta n. 14 del CCNL 22/01/2004 (biennio economico 2004/2005) e n. 4 del CCNL 9/5/2006 e n. 1 del CCNL 31/07/2009 prevedono per l'anno 2004, 2006 e 2009 che: "...l'importo stipendiale riconosciuto a favore del personale dipendente collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all'importo attribuito dal presente CCNL al personale nelle posizioni iniziali (A1, B1, C1, D1) o di accesso dall'esterno (B3, D3) è finanziato con le risorse nazionali del CCNL medesimo e, quindi, anch'esso a carico del bilancio dell'Ente". Analogamente, i CCNL 2006, 2008 prevedevano tale disposizione.

Si tenga presente che, le istruzioni per la compilazione del conto annuale del personale, relative al monitoraggio del contratto integrativo decentrato, prevedono, tra le voci di entrata, un rigo apposito, che evidenzi tale importo, necessario alla copertura della quota rideterminata delle progressioni economiche orizzontali, conseguenti ai benefici economici previsti dai CCNL. Tale importo dovrà essere inserito per il pareggio con la parte uscita, considerato che la voce di utilizzo per le c.d. "progressioni", deve essere decurtata nell'importo complessivo.

Si consideri altresì che la voce "progressioni", pur essendo finanziata dal fondo risorse decentrate, deve essere immediatamente erogata nella busta paga, costituendo una voce "fissa" dello stipendio del dipendente, per quanto separatamente rilevata.

Le soluzioni per la gestione del costo delle progressioni da imputare al fondo possono essere 2:

1. Imputare al Fondo il costo delle PEO (Progressioni Economiche Orizzontali) in base ai valori previsti dai CCNL in vigore nell'anno di riferimento (calcolate in base al valore storico di assegnazione), e aggiornati in base alle variazioni intervenute (Passaggi verticali, cessazioni, mobilità e altro) come indicato da ARAN nell'apposito parere 104-31A5¹, per evitare di imputare al fondo il costo degli incrementi stipendiali che sono a carico del Bilancio come chiarisce la dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004
2. Far transitare dal fondo, nella parte entrata la differenza calcolata per tale voce e procedere, in uscita, alla decurtazione della somma totale (a carico del fondo e a carico del bilancio).

Si ritiene che la soluzione prospettata al punto 2) risulti estremamente laboriosa e richiede particolare attenzione nell'aggiornamento dei valori, mentre la soluzione di cui al punto 1) mostri una maggiore chiarezza e certezza delle risorse da imputare al fondo.

Tale metodo è stato scelto fin da principio come indicato nel prospetto di costituzione del fondo nella parte utilizzo delle risorse stabili.

¹ ARAN 104-31A5. **Quale delle due ipotesi deve ritenersi corretta per la esatta quantificazione delle risorse destinate al pagamento delle progressioni orizzontali dei singoli lavoratori?**

Ipotesi A: rivalutazione di tutte le progressioni economiche, prendendo a riferimento i valori delle singole posizioni secondo le nuove tabelle allegate al ccnl del 22.1.2004

Ipotesi B: costo storico cristallizzato, comprensivo della tredicesima mensilità, sulla base dei valori delle progressioni vigenti nell'anno di decorrenza dei relativi benefici.

E' del tutto evidente che solo la seconda ipotesi di calcolo può essere considerata corretta. Diversamente si avrebbe un incremento dei costi del tutto irragionevole ed ingiustificato.

Ricordiamo che le progressioni dell'anno 2001 e dell'anno 2003, intervenute prima della sottoscrizione dei relativi ccnl, hanno beneficiato anche di un parziale incremento a carico dei bilanci.

Sulle modalità di finanziamento degli oneri, richiamiamo anche il contenuto della dichiarazione congiunta n. 14.

COMUNE DI GIAVE

In merito alle economie dell'anno precedente, si chiarisce che ai sensi dell'art. 17, c. 5 del CCNL 1.4.1999 le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Ribadendo che l'economia di un fondo annuale è la differenza tra la costituzione e l'utilizzo, si è calcolato la verifica a consuntivo in maniera rigorosa e puntuale dell'eventuale ammontare di tali economie.

Per l'anno 2019 sono state accertate risorse provenienti dalla consuntivazione del fondo anno 2018 per 1.194,00

Si evidenzia che In base a quanto chiarito da diverse pronunce della Corte dei Conti nonché dalla Circolare della Ragioneria dello Stato n. 16 del 2 maggio 2012 relativa alle Direttive per la redazione del Conto Annuale (pag 142), le economie dell'anno precedente sono escluse dall'obbligo del rispetto del limite del Fondo anno 2010.

COMUNE DI GIAVE

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Recupero derivante da verifica amministrativo-contabile sui Fondi contrattazione decentrata anni 2011/2015	- 1.859,04
Recupero derivante da verifica amministrativo-contabile sui Fondi contrattazione decentrata anni 2013/2017	- 807,74

COMUNE DI GIAVE

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

		ANNO 2019
Fondo stabile		24.758,43
Fondo variabile soggetta al limite		306,64
Risorse fondo prima delle decurtazioni		-
Decurtazioni 2011/2014		-
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015		
TOTALE FONDO DELL'ANNO PER RISPETTO LIMITE		25.065,07
Decurtazioni per rispetto 2016		-
RISORSE FONDO DOPO LE DECURTAZIONI		25.065,07
Risorse stabili NON sottoposte al limite		865,36
Risorse variabili NON sottoposte al limite		4.412,79
TOTALE FONDO DECURTATO, INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE		30.343,22

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

COMUNE DI GIAVE

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

QUOTE DESTINAZIONE VINCOLATA

CCNL 01/04/1999	<u>Articolo 15, comma 1, lettera k)</u> – Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale, come da seguente prospetto: <i>Normativa di riferimento</i>		€ 3.218,79
	Incentivi funzioni tecniche	€ 2.918,79	
	Compensi ISTAT	€ 300,00	
	Quota art. 16 c. 5 L.111/2011- 50% delle economie derivanti da piani di razionalizzazione destinati alla contrattazione integrativa DA DESTINARE A PERSONALE CLASSIFICATO NELLA FASCIA Più ALTA (L. 135/2011 ART. 5 C. 11quinquies)		
	art. 59, c. 1, l.p) Dlgs 446/97 (attività di accertamento ICI)		
	TOTALE	€	

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 2019 già con la determina di costituzione del Fondo n. 165 del 20.05.2019 , sono stati resi indisponibili alla contrattazione, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. b del CCNL 1.4.1999 e dell'art.33 del CCNL 22.1.2004, alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, PEO e altro) come descritto nello schema di costituzione del fondo per un totale di € 11.990,44

COMUNE DI GIAVE

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

L'accordo di ripartizione del fondo del salario accessorio disponibile alla contrattazione (al netto dell'utilizzo delle risorse stabili – PEO, Ind. Comparto e altro) per l'anno 2019 prevede il seguente utilizzo al finanziamento dei seguenti istituti:

:

Descrizione	Importo
Indennità di turno e reperibilità	--
Indennità specifiche responsabilità (art. 70-quinques CCNL 21.05.2018	5.250,00
Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis del CCNL Funzioni locali)	100,00
Indennità di servizio esterno (art. 56-quinques CCNL 21.05.2018)	--
Performance organizzativa	1.500,00
Performance individuale	5.863,99
Specifiche disposizioni di legge (incentivi funzioni tecniche, compensi ISTAT)	3.218,79
Progressioni economiche	2.420,00
Totale	18.352,78

COMUNE DI GIAVE

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

In questa apposita sezione si inseriscono in uscita le corrispondenti risorse inserite nella Sezione V del Modulo I, ai sensi dell'art. 15 c. 1 lettera k) CCNL 1.4.1999 con particolare destinazione vincolata e sottratte alla contrattazione. In particolare si tratta di risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla

QUOTE DESTINAZIONE VINCOLATA

CCNL 01/04/1999	<u>Articolo 15, comma 1, lettera k)</u> – Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale, come da seguente prospetto: <i>Normativa di riferimento</i>		€ 3.218,79
	Incentivi funzioni tecniche	€ 2.918,79	
	Compensi ISTAT	€ 300,00	
	Quota art. 16 c. 5 L.111/2011- 50% delle economie derivanti da piani di razionalizzazione destinati alla contrattazione integrativa DA DESTINARE A PERSONALE CLASSIFICATO NELLA FASCIA Più ALTA (L. 135/2011 ART. 5 C. 11quinquies)		
	art. 59, c. 1, l.p) Dlgs 446/97 (attività di accertamento ICI)		
TOTALE	€		

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

La presente relazione, in ossequio a quanto disposto dall'art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 150/2009 persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

COMUNE DI GIAVE

Con la presente si attesta:

- a) Rispetto della copertura delle risorse destinate a finanziare indennità di carattere certo e continuativo con risorse stabili e consolidate.

Le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) sono completamente finanziate dalle risorse stabili, e si rileva che oltre alla copertura di dette indennità si presenta una ulteriore disponibilità residua di risorse utili per finanziare il riconoscimento delle indennità variabili oggetto di contrattazione.

- b) Rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.

Si evidenzia che le quote della produttività sono distribuite in base al merito espresso dall'esito della valutazione della performance organizzativa e individuale, elaborata in apposita scheda di valutazione nel rispetto del Sistema di Valutazione approvato dall'Ente, con deliberazione di G.C. n. 19 del 24.02.2017.

- c) In merito al rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera, si evidenzia:

Che per l'anno 2019 è prevista n. 1 progressione economica orizzontali per il personale dipendente di cat D.

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

COMUNE DI GIAVE

	ANNO 2016	ANNO 2019
Fondo stabile	25.417,01	24.758,43
Fondo variabile soggetta al limite	1.114,38	306,64
Risorse fondo prima delle decurtazioni		
Decurtazioni 2011/2014		
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015		
TOTALE FONDO DELL'ANNO PER RISPETTO LIMITE	26.531,39	25.065,07
Decurtazioni per rispetto 2016		
RISORSE FONDO DOPO LE DECURTAZIONI	26.531,39	25.065,07
Risorse stabili NON sottoposte al limite		865,36
Risorse variabili NON sottoposte al limite	1.751,70	4.412,79
TOTALE FONDO DECURTATO, INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE	28.283,09	30.343,22

Ai sensi dell'art. 23 del D.lgs n. 75 2017 , a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e' abrogato."

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

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

- a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio di previsione 2019 ;
- b) **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale** Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II)
- c) **Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2019 come segue:
 - le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) sono state imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti nel bilancio 2019 per ciascun dipendente;
 - la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) sarà imputata ai codici 1.01.01.01.002 e 1.01.02.01 .001 del bilancio di previsione 2019.

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

Ai sensi dell'art. 23 del D.lgs n. 75 2017 , a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e' abrogato."

Il fondo delle risorse decentrate del 2019 non supera il fondo dell'anno 2016

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

COMUNE DI GIAVE

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001, l'ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2019, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2018 .

La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2019

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

Giave, 05.12.2019

Il Responsabile del Servizio finanziario

f.to Massimo Onida

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa