LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA E LA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

AZIENDA DIRITTO STUDI UNIVERSITARI L'AQUILA

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate degli anni 2019-2020-2021**. Relazione illustrativa**

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

<table>
<tr><td colspan="2">Data di sottoscrizione</td><td>Preintesa 03/12/2020
Contratto _____</td></tr>
<tr><td colspan="2">Periodo temporale di vigenza</td><td>Anno 2019-2020-2021</td></tr>
<tr><td colspan="2">Composizione della delegazione trattante</td><td>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):
Presidente
Dirigente/Direttore dell'Azienda DSU
Componenti
Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CISAL
RSU n. 1 CGIL
Firmatarie della preintesa: CISL-FP, UIL-FPL
Firmatarie del contratto: _____</td></tr>
<tr><td colspan="2">Soggetti destinatari</td><td>Personale non dirigente</td></tr>
<tr><td colspan="2">Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</td><td>a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2019-2020-2021
b) fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettera, f) del CCNL 31.3.1999;</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</td><td rowspan="2">Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</td><td>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?
Sì in data _____</td></tr>
<tr><td>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?
Nessun rilievo (oppure) L'organo di controllo ha effettuato i seguenti rilievi:
_____
Per superare tali rilievi si è provveduto a _____</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento</td><td>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Deliberazione del CdA n. 5 del 25/02/2020</td></tr>
<tr><td>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013 con Ordinanza n. 144 del 03/03/2020 ratificata con Deliberazione del CdA n. 1 del 25/02/2020.</td></tr>
</table>

	comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 6 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. I suddetti commi sono stati abrogati dall'art. 53 del D.lgs. 33/2013
		La Relazione della Performance è stata validata dell'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La relazione della Performance 2019 è stata inviata all'OIV il 14/02/2020. Per l'anno 2018 la Relazione è stata inviata all'OIV il 25/01/2019 e la nota di validazione dell'OIV è stata acquisita al prot. 1174 del 26/03/2020.
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 contratto integrativo

1. Il contratto decentrato ha per oggetto l'utilizzo delle risorse per la contrattazione decentrata per l'anno 2019-2020-2021.

2. Le parti prendono atto che
   - il fondo 2019-2020-2021, depurato delle somme non soggette a vincolo, è pari ad € 129.259,00 e che per effetto dell'adeguamento al fondo 2016 è pari ad € 109.654,00 .
   - le risorse stabili ammontano ad € 107.324,00
   - le risorse variabili ammontano ad € 2.330,00 oltre alle economie degli anni precedenti (€ 500,00 per il 2019, € 7.500,00 per il 2020 ed € 12.500,00 per il 2021)

3. La somma destinata all'indennità di comparto, pari ad € 6.500,00 per ogni anno, è commisurata agli importi da pagare al personale in servizio;

4. La quota destinata al pagamento progressioni orizzontali già effettuate è pari ad € 20.500,00 e corrisponde alle somme necessarie al pagamento delle progressioni orizzontali effettuate negli anni precedenti.
   Le parti concordano di attivare le progressioni orizzontali nell'anno 2020 e nell'anno 2021. La quota destinata a nuove progressioni orizzontali nell'anno 2020 è pari ad € 5.000,00 e nell'anno 2021 è sempre pari ad € 5.000,00.
   1. Le progressioni economiche all'interno della categoria saranno attuate, previa selezione, sulla base dei criteri e delle modalità che seguono, nel limite delle risorse annualmente destinate a tale istituto e a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL Funzioni locali 21/5/2018. Tali oneri sono comprensivi anche della tredicesima mensilità.
   2. La partecipazione alle selezioni è consentita ai dipendenti:
   a) in attività di servizio presso l'Adsu nella categoria di appartenenza al 1° gennaio dell'anno a cui si riferisce la selezione;
   b) che, con riferimento alla media del triennio 2017/2019, abbiano conseguito una valutazione individuale definitiva dell'area delle competenze e dei comportamenti pari almeno a 60/100 riparametrata sulla base di calcolo adottata dall'Azienda; Nel caso in cui un dipendente non avesse ricevuto una valutazione gli verrà riconosciuta la valutazione del dipendente con il punteggio più basso.
   c) Al fine di rendere omogenee le valutazioni riportate dai dipendenti, nel caso in cui le stesse fossero calcolate su base diversa, dovranno essere riproporzionate in ragione della base di calcolo adottata dall'Azienda pari a 100/100. In caso di più valutazioni nell'anno si procederà alla media delle stesse. Qualora le valutazioni fossero espresse in giudizi si procederà alla loro conversione secondo il seguente schema insufficiente 5, sufficiente 6, buono 7, distinto 8, ottimo 9 , eccellente 10
   d) che non abbiano subìto nell'anno di riferimento o in quello precedente provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero scritto;
   e) che abbiano almeno 24 mesi di permanenza nella posizione economica in godimento.

   Le graduatorie saranno predisposte attribuendo a ciascun dipendente i seguenti punteggi:

Scheda di valutazione (media dell'ultimo triennio) – max punti 85;
Titoli di studio – max punti 5 (Laurea primo livello - punti 2, laurea magistrale secondo livello - punti 1, laurea vecchio ordinamento – punti 3, abilitazioni, master, dottorato di ricerca etc. - punti 1);
Esperienza nella carriera lavorativa – max punti 3 (punti 0,5 per ogni anno di servizio ad esclusione di quelli conteggiati ai sensi della successiva lett. d – in caso di frazioni di anno i valori saranno arrotondati al valore inferiore in caso di valori tra 0,1 e 0,5 e all'unita superiore in caso di valori tra 0,6 e 1,00
Esperienza nella posizione economica in godimento – max punti 7 punti 0,7 per ogni anno di servizio nella categoria economica di godimento – in caso di frazioni di anno i valori saranno arrotondati al valore inferiore in caso di valori tra 0,1 e 0,5 e all'unita superiore in caso di valori tra 0,6 e 1,00
La percentuale di progressioni economiche realizzabili nell'anno 2020 è pari, al massimo, al 50% dei dipendenti aventi diritto.
Le progressioni saranno ripartire tra le categorie con le seguenti percentuali:
- Categoria B – 50%;
- Categoria C - 50%;
- Categoria D – 35%

In ogni caso sarà garantita almeno una progressione per ogni categoria.
In caso di parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con maggiore anzianità anagrafica.
I valori risultanti a seguito dell'applicazione delle percentuali spettanti ad ogni categoria saranno arrotondati all'unità inferiore in caso di valori tra 0,1 e 0,5 e all'unita superiore in caso di valori tra 0,6 e 1,00
Nel caso in cui, a seguito dell'applicazione di quanto sopra indicato, venisse superata la percentuale massima di dipendenti che possono ottenere la progressione sarà data precedenza alle categorie più basse ed in secondo luogo saranno prese in considerazione le categorie più numerose (considerando gli aventi diritto)

5. Alla corresponsione dell'indennità di disagio le parti concordano di destinare l'importo di € 1.500,00 per gli anni 2020 e 2021. L'indennità condizioni di lavoro spetta al personale di categoria B, C, D senza P.O, dell'ADSU per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate o implicanti il maneggio di valori, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento e remunerata con € 1,5 giornalieri .
Rientra in tale fattispecie la corresponsione di emolumenti accessori al personale che svolge attività lavorative di vario genere: a livello esemplificativo ma non esaustivo le parti concordano di individuare le seguenti attività:
- attività degli addetti agli sportelli informativi
- attività di maneggio valori (buoni pasto/economato).

6. Alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro e responsabilità le parti concordano di destinare l'importo di € 2.000,00 per ogni anno.
L'indennità per specifiche attività e responsabilità può essere attribuita a fronte del conferimento di compiti non rientranti negli ordinari e consolidati compiti individuali e che comportino specifiche responsabilità.
Al personale inquadrato nelle categorie C e B e D non titolare di P.O. (lett. f, comma 2, art. 17 CCNL del 01.04.1999) può essere attribuita:
- una indennità fino a 1.500,00 € al personale inquadrato nelle categorie B;
- una indennità fino a 1.750,00 € al personale inquadrato nelle categorie C.
- una indennità fino a 2.000,00 € al personale inquadrato nelle categorie D, non P.O.,

Resta fermo il limite di € 3.000,00 annui lordi di cui all'art,70 quinquies, comma 1 del CCNL 21/05/2018.
Il conferimento dell'incarico di cui sopra ai singoli dipendenti viene effettuato con apposito atto formale del Direttore.

7. Le parti concordano di ricostituire un fondo per lo straordinario in modo da poter remunerare il maggior lavoro dei dipendenti derivante dalla carenza di personale: al fondo viene destinata la somma di € 1.500,00.
A decorrere dal 1.01.2019, il limite massimo individuale annuo per le prestazioni di lavoro straordinario è determinato in 200 ore.

8. Al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative ed alle alte professionalità le parti concordano di destinare la somma di € 62.200,64 al netto della somma di € 1.549,36 relativa alle indennità degli ex 8 livello.
Nel caso in cui, per l'anno 2020, ci fossero risorse disponibili verranno destinate alla produttività di cui all'art. 10 del CCDI.

I titolari di posizione organizzativa possono ricoprire incarico ad interim, al Funzionario incaricato compete a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione organizzativa prevista per l'Ufficio affidato ad interim, tenuto conto dei risultati e della valutazione

9. Alla produttività le parti concordano di destinare le somme di seguito indicate:

- Al fondo per la produttività complessiva anno 2019 le parti concordano di destinare l'importo di € 17.123,36 relativo alle risorse stabili, l'importo di € 830,00 relativo alle risorse variabili e l'importo di € 500,00 relativo alle economie anni precedenti oltre alle economie espressamente previste negli articoli del presente contratto decentrato
- Al fondo per la produttività complessiva anno 2020 le parti concordano di destinare l'importo di € 9.623,36 relativo alle risorse stabili, l'importo di € 830,00 relativo alle risorse variabili e l'importo di € 7.500,00 relativo alle economie anni precedenti oltre alle economie espressamente previste negli articoli del presente contratto decentrato
- Al fondo per la produttività complessiva anno 2021 le parti concordano di destinare l'importo di € 4.623,36 relativo alle risorse stabili, l'importo di € 830,00 relativo alle risorse variabili e l'importo di € 12.500,00 relativo alle economie anni precedenti oltre alle economie espressamente previste negli articoli del presente contratto decentrato

PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA

1. Per produttività collettiva si intende quella collegata al risultato ed è, pertanto, strettamente correlata con la Scheda di valutazione della Performance Individuale nell'ambito dell' "Area del risultato". Per remunerare la produttività collettiva dispone del 60 % ai sensi dell'articolo 10 comma 1.
2. Accedono al premio per la produttività collettiva tutti i dipendenti che hanno contribuito al rendimento dell'Area di appartenenza.
4. Ai fini della quantificazione del premio personale, le risorse utilizzabili per la produttività collettiva sono distribuite, tra il personale, in proporzione ai coefficienti di cui all'articolo 10, comma 2, e al punteggio conseguito dal singolo dipendente limitatamente al risultato nell'ambito della valutazione della performance individuale ("Area del risultato").

PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE

1. Per produttività individuale si intende quella collegata alle competenze e al comportamento ed è, pertanto, strettamente correlata alla Scheda di valutazione della Performance individuale nell'ambito dell' "Area delle competenze e dei comportamenti". Per remunerare la produttività individuale dispone del 40 % ai sensi dell'articolo 10, comma 1.
2. Accedono al premio per la produttività individuale tutti i dipendenti che nell'anno di riferimento hanno conseguito una valutazione complessiva della scheda performance individuale pari o superiore a 60/100.
3. Ai fini della quantificazione del premio personale, le risorse utilizzabili per la produttività individuale sono distribuite, tra il personale, in proporzione ai coefficienti di cui all'articolo 10, comma 2, e al punteggio conseguito dal singolo dipendente quale valutazione complessiva della scheda performance individuale.

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE – (art. 69 CCNL 21.5.2018)

1. A decorrere dall'anno 2019, al 50% di tutti i dipendenti che accedono alla produttività individuale, in applicazione del vigente sistema di valutazione, che consegua le valutazioni più elevate fra tutte le valutazioni, è attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, aggiuntiva rispetto alla quota di detto premio già spettante in relazione alla valutazione conseguita in applicazione del sistema di valutazione.
2. La misura della maggiorazione del premio correlato alla performance individuale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
3. Il presente articolo non trova applicazione per i titolari di P.O.

.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	2019	2020	2021
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	62.200,64	62.200,64	62.200,64
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	6.500,00	6.500,00	6.500,00
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	20.500,00	25.500,00	30.500,00
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	1.000,00	1.500,00	1.500,00

Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	0,00	2.000,00	2.000,00
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	17.123,36	9.623,36	4.623,36
RISORSE STABILI	**107.324,00**	**107.324,00**	**107.324,00**
Altro – fondo per lo straordinario	1.500,00	1.500,00	1.500,00
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	830,00	830,00	830,00
RISORSE VARIABILI	**2.330,00**	**2.330,00**	**2.330,00**
Economie anni precedenti	500,00	7.500,00	12.500,00

C) effetti abrogativi impliciti
Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti di precedenti contratti decentrati.

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 Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance approvato con Deliberazione del **CdA n. 5 del 25/02/2020**.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;
Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche orizzontali;

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale
Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività, si intende mantenere sempre elevate le capacità e le aspettative del personale dipendente garantendo un adeguato livello dei servizi erogati in favore degli utenti.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili
==========

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019-2020-2021**. 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, è stato quantificato dall'Amministrazione nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL_____)	129.008,00
QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A)	1.082,00
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B)	(704,60) 705,00
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART.67, COMMA 2 LETT.C)	-
PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.E)	-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART.67, COMMA 2 LETT.G)	-
INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.67, COMMA 2 LETT.H)	-
	-
DECURTAZIONI DEL FONDO	4.282,00
DECURTAZIONI RIALLINEAMENTO IMPORTO 2016 (ART.23	
Totale risorse stabili	**126.512,60**

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

Risorse storiche consolidate

La parte "storica" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019-2020-2021 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 129.008.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B)	705,00
QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A)	1082,00

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

"parte non pertinente allo specifico accordo illustrato"

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione	Importo
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (2)	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART.67, C.3, LETT.C) (3)	-
FRAZIONI RIA PERSONALE CESSATO (ART.67, C.32, LETT.D)	-
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	2.841
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	-
SERVIZI AGGIUNTIVI E DI MANTENIMENTO (ART.56-QUATER, C.1,LETT.C; EX ART.15 C. 5 CCNL 98-01)	
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	95
Totale risorse variabili soggette al limite	**2.746**
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	20.940
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	-
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (in attesa della risoluzione della Sezione Autonomie)	-
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27,	-

CCNL 14/9/2000) (5)	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (6)	-
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	-
Totale risorse variabili NON soggette al limite	**20.940**
TOTALE RISORSE VARIABILI	**23.686**

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Parte stabile	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	4.282,00
Parte variabile	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	95,00
Totale generale riduzioni	**4.377,00**

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	126.512,60
Totale risorse variabili soggette al limite	2.746
Totale risorse variabili NON soggette al limite	20.940
Totale fondo	150.198
Totale fondo depurato delle somme non soggette a vincolo	129.259
Decurtazioni del Fondo per adeguamento al fondo 2016	19.605
Totale fondo	**109.654**
Totale fondo 2016	107.867
Differenza	1.787

La differenza di € 1.787 corrisponde all'aumento contrattuale di cui all'ART.67, COMMA 2 LETT.B - DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO, pari ad € 705, ed all'aumento contrattuale di cui all'ART.67, C.2, LETT.A)QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015, pari ad € 1.082

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 le somme indicate nella seguente tabella:

Descrizione	Importo 2019	Importo 2020	Importo 2021
Indennità di comparto	6.500,00	6.500,00	6.500,00
Progressioni economiche orizzontali	20.500,00	20.500,00	25.500,00
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	62.200,64	62.200,64	62.200,64
Totale	**89.200,64**	**89.200,64**	**94.200,64**

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto le somme indicate nella seguente tabella:

Descrizione	Importo 2019	Importo 2020	Importo 2021
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	0,00	5.000,00	5.000,00
Indennità di disagio	1.000,00	1.500,00	1.500,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	0,00	2.000,00	2.000,00
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	17.123,36 830,00	9.623,36 830,00	4.623,36 830,00
Fondo per lo straordinario	1.500,00	1.500,00	1.500,00
Totale	**20.453,36**	**20.453,36**	**15.453,36**

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare
Voce non presente

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

Descrizione	Importo 2019	Importo 2020	Importo 2021
Somme non regolate dal contratto	89.200,64	89.200,64	94.200,64
Somme regolate dal contratto	20.453,36	20.453,36	15.453,36
Totale	**109.654,00**	**109.654,00**	**109.654,00**

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo
Voce 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 € 126.512,60, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato) ammontano ad € 89.200,64 nel 2019 e nel 2020 e ad € 94.200,64 nel 2021 e 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 sono previste progressioni orizzontali. Per l'anno 2020 e 2021 sono previste progressioni orizzontali per € 5.000,00 per ogni anno.

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

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo.
Fondo Anno 2019 (i fondi 2020 e 2021 sono di importo identico a quello del 2019) e confronto con il Fondi certificati anno 2018 e anno 2017.

Descrizione	Anno 2019	Anno 2018	Anno 2017	Differenza 2019-2018	Differenza 2018-2017
Risorse fisse	130.795,00	129.713,00	129.007,00	1.082,00	705,00
Risorse variabili	2.841,00	2.841,00	2.841,00	0,00	0,00
Totale	**133.636,00**	**132.554,00**	**131.848,00**	**1.082,00**	**705,00**
Decurtazione ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010	4.377,00	4.377,00	4.377,00	0,00	0,00
Totale	**129.259,00**	**128.177,00**	**127.471,00**	**1.082,00**	**0,00**
Decurtazione ai sensi dell'art. 1, comma 236 L. 208/2015	19.605,00	19.605,00	19.605,00	0,00	0,00

Descrizione	Anno 2019	Anno 2018	Anno 2017	Differenza 2019-2018	Differenza 2018-2017
Totale	**109.654,00**	**108.572,00**	**107.866,00**	**1.082,00**	**705,00**

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate al capitolo di spesa 044 "Fondo spese per il miglioramento dell'efficienza dei servizi e incentivazione della produttività", ed al cap. 173 "Straordinario per il personale a tempo indeterminato", quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

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 2019/2020/2021 risulta rispettato in quanto è superiore a quello del 2017 per € 1.787,00 (€ 705 che corrisponde ai "DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO" di cui all'ART.67, COMMA 2 LETT.B del CCNL 2016-2018 del 22/05/2018 ed € 1.082 che corrisponde alla QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A)

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

Il totale del fondo è impegnato al capitolo 044 ed al cap. 173 del bilancio 2019/2020/2021.
Le somme per oneri riflessi sono impegnate al capitolo 134 e 135 del bilancio 2019/2020/2021.
Le somme per IRAP sono impegnate al capitolo 118 del bilancio 2019/2020/2021.
Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

Il Responsabile dell'Area Finanziaria
f.to (Dott. Donato Di Bartolomeo)

IL DIRIGENTE
f.to (Dott. Luca Valente)