

Relazione illustrativa al contratto integrativo

TRIENNIO 2019/2021

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL Periodo 2019/2021. Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		Preintesa _05 dicembre 2019__ Contratto 18 dicembre 2019
Periodo temporale di vigenza		Anno 2019/2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente D.ssa Paola RICCUCCI Componenti Dr. Roberto DOTTORI Ing. Marica BRUNI D.ssa Maria Rosa QUINTILI Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Firmatarie della preintesa: _FP-CGIL, CISL-F Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Parte normativa 2019/2021 parte economica 2019
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 09/12/2019 Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del	È stato adottato il Piano della performance per l'anno 2019 previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009 con deliberazione G.C. n. n.84/2019, sulla base del regolamento sul ciclo delle Performance approvato con deliberazione GC n. 187 del 28/11/2011 e ss.mm.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità del Comune di Cortona per il triennio 2019/2021 con delibera G.C. n. 9 del 29/01/2019

	divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 nella sezione del sito sito "Trasparenza Valutazione e Merito, ora denominata "Amministrazione Trasparente"
		La Relazione della Performance deve essere validata dall'NdV. La validazione sarà effettuata a consuntivo, al termine dell'attività relativa all'esercizio 2019
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

Il presente accordo integrativo triennale disciplina la parte normativa per il relativo periodo e da atto dell'integrazione effettuata dall'amministrazione comunale sul 2019 delle risorse aggiuntive ex art. 67 c. 4 CCNL 21/05/2018 nonché dell'impegno della stessa a mantenere la medesima integrazione a valere anche sugli esercizi 2020 e 2021 sempre che le condizioni generali del bilancio dell'ente lo consentano.

In particolare:

- Art. 1** Viene disciplinato l'oggetto del contratto ed i relativi obiettivi
- Art. 2** Viene disciplinato il campo di applicazione del contratto
- Art. 3** Viene definita la durata triennale giuridica e la possibilità di rinegoziare annualmente i criteri di ripartizione delle risorse
- Art. 4** Vengono stabiliti i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili nel rispetto di quanto previsto dall'art. 68 del CCNL 21/05/2018
- Art. 5** Si disciplina la differenziazione del premio individuale ex art. 69 ccnl 2018
- Art. 6** Vengono disciplinati i criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, integrando quelli del contratto nazionale. Di fatto si conferma quanto già definito con l'accordo annuale 2018
- Art. 7** Viene dettata la disciplina delle varie indennità contrattuali in termini di fattispecie, criteri e durata. In particolare dopo averne definito i principi generali vengono trattate le seguenti indennità:
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO EX art. 70 bis - definizione dei criteri per

l'attribuzione e l'erogazione, distintamente, dell'indennità di rischio, disagio e maneggio valori ed individuazione della relativa misura.

INDENNITA' DI RESPONSABILITA' EX art. 70 quinquies c. 1 definizione dei criteri per l'attribuzione differenziando le singole fattispecie in termini economici; disciplina della modalità di attribuzione.

INDENNITA' DI RESPONSABILITA' EX art. 70 quinquies c. 2 disciplina ruoli e funzioni per il riconoscimento dell'indennità e ne stabilisce l'importo unico annuale per tutte le casistiche

INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO EX art. 56 quinquies la nuova indennità viene determinata nell'importo giornaliero di € 1,10 e vengono dettagliate le condizioni che ne legittimano l'attribuzione e la relativa periodicità di liquidazione

INDENNITA' di FUNZIONE EX art. 56 sexies Vengono disciplinati criteri, casistiche e misura economica della nuova indennità

INDENNITA' di TURNO EX art. 22 Disciplina dell'indennità di turno con rimando al ccnl, con individuazione dei servizi e modalità di erogazione

INDENNITA' DI REPERIBILITA' EX art. 24 Conferma delle aree di pronto intervento ove è istituita la reperibilità, con rimando alle determinazioni dell'Ente. Specifica dell'uso del criterio di rotazione ed elevazione del limite massimo da sei volte al mese fino a dieci.

- Art. 8** Vengono definiti i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro. In particolare si assegnano al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza 12 ore annue di lavoro retribuito per lo svolgimento del ruolo e si prevede un coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente.
- Art. 9** Si definiscono i criteri per la flessibilità ex art. 27 e si disciplinano le modalità di utilizzo dei permessi per congedo parentale su base oraria
- Art. 10** Sono definiti i criteri per la determinazione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di P.O.
- Art. 11** Si prevede, per la prima volta, la destinazione annuale da parte dell'A.C. di una quota dei proventi della sanzioni amministrative ex art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 da utilizzare per il versamento di contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio. La decorrenza dell'istituto è fissata al 2020 previa adozione di specifica regolamentazione.
- Art. 12** Sono disciplinate le prestazioni correlate all'utilizzazione di risorse specifiche. In particolare:
- per gli "Incentivi ex art. 113 D. Lgs. 50/2016 e s.m.i. si conferma integralmente quanto già sottoscritto in data 10/09/2018
 - per gli incentivi ex art. 1 comma 1091 L. 145/2018 si individuano i criteri cui dovrà conformarsi lo specifico regolamento di cui l'Ente dovrà dotarsi
- Art. 13** Si riepilogano le risorse del fondo annuale 2019, per come costituito dall'amministrazione, e se ne definisce l'utilizzo presunto sulla base dei criteri precedentemente definiti
- Art. 14** Disposizioni finali a chiusura e rimandi ai ccnl vigenti ed alle norme di precedenti

ccdia non disapplicate

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse finanziarie annualmente costituite dall'Ente verranno ripartite nel rispetto della disciplina vigente e con i criteri ed ordini di priorità disciplinati nella presente ipotesi d'intesa. Per l'anno 2019 il quadro di sintesi, in ordine al fondo costituito con determinazione dirigenziale n.2126/2019, di cui si allega copia, è il seguente:

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1	2019
a) progressioni economiche anni precedenti compr. differenziale e regime progr. 2018	220.200,00
b) indennità di comparto	47.700,00
c) incremento delle indennità personale educativo asili nido	3.730,00
d) indennità personale ex-VIII qualifica	1.850,00
e) indennità art. 70-septies CCNL 2018	1.450,00
TOTALE utilizzi vincolati	274.930,00

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68 c. 2	2019
a) Performance organizzativa ed individuale compr. Maggiorazione premio individuale (art. 68 c. 2 lett. a) e b) e art. 69 ccnl 21/05/18)	121.230,99
b) Indennità condizioni lavoro (art. 70-bis ccnl 21/05/18)	
I. Indennità di rischio	10.500,00
II. Indennità di disagio	1.900,00
III. Indennità maneggio valori	1.100,00
c) Indennità di turno (art. 23 ccnl 21/05/18)	52.700,00
d) Indennità di reperibilità (art. 24 ccnl 21/05/18)	18.500,00
e) Indennità di riposo compensativo (art. 24 ccnl 14/09/2000)	2.100,00
f) Compensi per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies ccnl 21/05/1/8)	5.600,00
g) Indennità di funzione personale P.M. cat. C/D (art. 56-sexies ccnl 21/05/18)	1.000,00
h) Indennità di servizio esterno di vigilanza (art. 56 quinquies ccnl 21/05/18)	3.800,00

i) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68 c. 2 lett. g, ccnl 21/05/18)	
I. Incentivi funzioni tecniche	21.708,02
II. Compensi Istat	6.046,85
TOTALE utilizzi contrattati con il presente CCDIA	246.185,86

C) effetti abrogativi impliciti

Il presente contratto normativo sostituisce ogni precedente accordo dal 01/01/2019, ove non diversamente specificato all'interno dei singoli articoli.

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 regolamento per la valutazione e la premialità del personale nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance vigente.

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

Lo schema di contratto prevede la conferma per il triennio 2019/2021 dei criteri già approvati con il CCDIA 2018 coerenti con il principio di selettività delle progressioni orizzontali di seguito riportati:

Criteri progressione economica:

- ❖ Essere in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione
- ❖ Permanenza minima nella categoria 24 mesi. Criterio valido anche per esperienza acquisita (anche parzialmente) presso altro Ente del comparto
- ❖ Presenza in servizio, nell'anno precedente a quello di partecipazione alla selezione, pari ad almeno 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro. Non si considerano ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:

- ferie, riposo compensativo, fruiti nei limiti del contingente annuale;
- assenza per infortuni per cause di servizio;
- permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
- astensione per maternità;

- assenza per donazione sangue o protezione civile;
- assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33
- ❖ Esclusione dalla progressione economica per il personale dipendente che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura
- ❖ Esclusione dalla progressione per i dipendenti che nell'ultimo biennio non hanno ottenuto almeno la media di 70/100[^] nella valutazione
- ❖ Presentazione di specifica istanza da parte dei dipendenti in possesso dei requisiti, con le modalità previste dal Regolamento dell'Ente
- ❖ Progressione attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente purché interamente coperta dal budget assegnato all'Area stessa. Per l'attribuzione del punteggio si tiene conto:

Delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente l'anno in cui è attivato l'istituto così ponderate:

- Terzo anno precedente peso 20%
- Secondo anno precedente peso 30%
- Primo anno precedente peso 50%

Per ciascuna annualità possono essere individuate anche fasce di punteggio distinte.

- ❖ La valutazione della performance dovrà avere il peso maggiore rispetto a tutti gli altri parametri.
- ❖ In caso di assenza superiore a sei mesi, a qualsiasi titolo, ivi compresa la maternità, viene esclusa la scheda relativa al periodo di assenza.
- ❖ Dell'esperienza e della competenza da declinare nei seguenti sotto parametri
 - a) Esperienza acquisita (solo per i passaggi iniziali di categoria A, B e C)
 - b) Abilità applicativa delle cognizioni apprese:
 - 1) in ambito lavorativo (anche in relazione a precedenti attività svolte al di fuori della PA) accertabile anche tramite colloqui
 - 2) a seguito di processi formativi

Il servizio di Polizia Municipale, in assenza di coinvolgimento del Comandante – relativamente al al criterio sub i) – sarà oggetto di specifica metodologia di valutazione.

- ❖ A parità di punteggio precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età

- ❖ Decorrenza della progressione non anteriore al 01 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto e le relative risorse finanziarie

Si stabilisce, inoltre, che per il 2019 non vengono destinate risorse per questo istituto con impegno a verificare l'applicabilità, in termini economici nell'anno 2020.

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

Nel presente accordo è previsto lo stanziamento di somme a titolo di premialità collettiva ed individuale, da erogare previa valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi di miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione dal conseguimento degli obiettivi di cui al piano del performance pro tempore adottato.

E' confermata, nel periodo di vigenza del contratto, il servizio di reperibilità per due addetti esterni, per attività di protezione civile e pronto intervento di tali addetti, con incremento del limite mensile dei turni di reperibilità; in tal senso ci si attende una maggiore garanzia di immediatezza nel fronteggiare eventuali situazioni di emergenza che dovessero verificarsi anche in temporanea carenza di personale.

E' prevista, la conferma di figure di responsabilità che, nell'ottica dell'organizzazione dell'Ente, dovranno contribuire a migliorare la funzionalità interna della struttura, ed aver quindi anche migliore risposta quali - quantitativa nell'erogazione dei servizi.

La nuova disciplina della flessibilità dovrebbe consentire una maggiore fluidità organizzativa dei servizi che, tuttavia, non impatta sulle esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Il Presidente della Delegazione Trattante

D.ssa Paola Riccucci

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 per l'anno 2019 dall'Amministrazione con determinazione n.1216/2019 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	492.875,67
Risorse variabili	61.791,58
Residui anni precedenti	---
Totale fondo contrattualmente determinato	554.667,25

Le risorse stabili sono state indicate già al netto delle decurtazioni ex art. 1 c. 456 della L. 147/2013.

L'importo contrattualmente determinato in € 554.667,25 è stato ridotto, sempre con determinazione n. 1216/2019, dell'importo di € 33.551,39, parte variabile, secondo quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs. 75/2017 individuando un fondo totale pari ad € 521.115,86.

Le risorse variabili, lordo riduzione, afferiscono:

- Art. 67 c. 4 del CCNL 21/05/2018 - 30.200,00 € - (cifra entro il limite massimo dell'1,2% del monte salari 1997) relativamente a questo ultimo importo, nel contratto in esame, l'Amministrazione Comunale ha mantenuto l'impegno di confermare detta entità assunto nel CCDIA giuridico 2015/2017 (ex art. 15 c. 2) avendo avuto esito positivo la verifica delle effettive disponibilità di bilancio.
- Art. 67 c. 3 lett. d) del CCNL 21/05/2018 - € 3.836,71 - Frazione di R.I.A. per personale cessato.
- Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21/05/2018 - € 21.708,02 - Incentivi funzioni tecniche comprensiva degli oneri riflessi e dell'IRAP.
- Art. 15 c. 1 lett. d) ccnl 98/01- € 6.046,85 - Compensi ISTAT

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

Risorse storiche consolidate

La parte “stabile” del fondo per le risorse decentrate per l’anno 2019 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti. In particolare, secondo la disciplina contenuta nell'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018, il fondo è

alimentato in primo luogo dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate per l'anno 2017. Dal suddetto importo si detraggono poi le risorse destinate, nel medesimo anno, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Viene così definito un unico importo che resta confermato anche per gli anni successivi.

A decorrere dal 01/01/2018 l' Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 CCNL 21/05/2018) ammonta ad **€ 503.352,71**

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 2 lett. a) € 83,20 per 149 dipendenti v. parere ARAN CFL 45	12.396,80
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 2 lett. b) – quota a regime	8.724,07

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 2 lett. c) RIA pers. cessato di cui 7.033,76 comp. anno 2019	8.687,37
Altro	0,00

TOTALE RISORSE STABILI SEZ. 1

533.160,95

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 67 c. 4 - integr. fino max 1,2%	30.200,00
Art. 67 c. 3 lett. d) RIA cessati quota <i>una tantum</i>	3.836,71
Art. 67 c. 3 lett. c) Inc. funzioni tecniche	21.708,02
Art. 15 c. 1 lett. d) ccnl 98/01 Compensi ISTAT	6.046,85
Somme non utilizzate l'anno precedente	0,00
Altro	0,00

TOTALE RISORSE VARIABILI SEZ. II

61.791,58

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Art. 67 c. 1 ccnl 21/05/18 – retribuzione posizione e risultato P.O.	Riduzione già considerata nell'importo unico consolidato ex art. 67 c.1 per € 63.543,00
Art. 1 c. 456 L. 147/2013 parte fissa	40.285,28
Art. 23 D. Lgs. 75/2017 (limite fondo anno 2016 rideterminato) – quota variabile del fondo	33.551,39
Totale riduzioni	73.836,67

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili tot. sez. 1 decurtato tot. sez. 3 parte stabile	492.875,67
Risorse variabili tot. sez. 1 decurtato tot. sez. 3 parte variabile	28.240,19
Residui anni precedenti	
Totale	521.115,86

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

Relativamente all'esercizio 2019 non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 274.930,00 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	47.700,00
Progressioni orizzontali	220.200,00
Incremento indennità personale educativo asili nido	3.730,00
Indennità personale ex VIII qualifica	1.850,00
Indennità art. 70-septies CCNL 2018	1.450,00
TOTALE presunto	274.930,00

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal presente contratto (per l'anno 2019) somme per complessivi € 246.185,86, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	52.700,00
Indennità di rischio	10.500,00
Indennità di disagio	1.900,00
Indennità di maneggio valori	1.100,00
Indennità di reperibilità	18.500,00
Lavoro notturno e festivo art. 24 ccnl 14/09/200	2.100,00
Indennità specifiche responsabilità art. 70-quinquies c. 1 e 2	5.600,00
Indennità funzione personale PM art. 56 sexies	1.000,00
Indennità di servizio esterno di vigilanza art. 56 quinquies	3.800,00
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	21.708,02
- Incentivi funz. tecniche	6.046,85
- Compensi ISTAT	

Performance organizzativa ed individuale compr. Maggiorazione premio individuale (art. 68 c. 2 lett. a) e b) e art. 69 ccnl 21/05/18	121.230,99
Altro	0,00

La destinazione delle risorse 2020 e 2021 dovrà essere oggetto di specifico accordo anche se alcune linee guida ed alcuni principi base sono già stati indicati nel presente contratto triennale.

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
Somme non regolate dal contratto	274.930,00
Somme regolate dal contratto	246.185,86
Destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale	521.115,86

Sezione V - Destinazioni allocate all'esterno del Fondo

Risultano allocate all'esterno del fondo la retribuzione di posizione e di risultato del personale dell'area delle posizioni organizzative per € 63.543,00.

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 per l'anno 2019, al netto delle decurtazioni operate sino a tale esercizio, ammontano a € 492.875,67; le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, indennità personale educativo nidi d'infanzia, indennità per il personale educativo e docente scolastico, indennità staff ecc) ammontano a € 274.930,00. 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.

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

I criteri previsti dal presente accordo per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali, sono assolutamente coerenti con il principio di selettività delle progressioni economiche. Quanto previsto dal contratto in esame, come criteri, consente, infatti, l'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti di nuove PEO previo processo selettivo nel quale la valutazione meritocratica legata alle performance individuali dell'ultimo triennio rappresenta l'elemento prevalente dell'intero percorso selettivo. Si specifica, tuttavia, che per l'anno 2019 non sono previste ulteriori progressioni.

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

Descrizione	Anno 2018	Anno 2019	Differenza
Risorse stabili netto decurtazioni	471.938,66	492.875,67	20.937,01
Risorse variabili netto decurtazioni	7.519,08	28.240,19	20.721,11
Residui anni precedenti	-----	-----	-----
Totale	479.457,74	521.115,86	41.658,12

La differenza tra il 2018 e il 2019 della parte stabile è data dalle somme legate agli incrementi contrattuali in parte neutri, ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 23 c. 2 del D. lgs. 75/17, ed in parte rientranti nel limite (€ 8.687,37 ex art. 67 c. 2 lett. c).

La principali differenze nella parte variabile sono legati agli importi riconosciuti per incentivi funzioni tecniche e compensi ISTAT i quali sono completamente esclusi dal suddetto limite.

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 agli appositi capitoli di spesa; il sistema contabile utilizzato dall'amministrazione è strutturato in modo tale da tutelare correttamente, in sede di imputazione, gli effettivi valori di competenza entro i limiti espressi dal fondo oggetto di certificazione. Esiste, quindi, una verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività costante

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

Come dettagliato nel precedente Mod. III risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo fondo per le risorse decentrate come previsto dall'art. 23 c. 2 del D. Lgs. 75/17 in quanto gli incrementi del 2019 sono determinati perlopiù dagli aumenti contrattuali obbligatori e da compensi per specifiche disposizioni di legge che, secondo le vigenti disposizioni, non sono rilevanti ai fini del calcolo del limite di spesa citato. Per maggior comprensione vedere la verifica riportata nella determina di costituzione di fondo 2019, allegata della relazione illustrativa alla quale si rimanda integralmente.

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

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con Provvedimento Dirigenziale n.1216/2019, è stato regolarmente impegnato agli appositi capitoli del bilancio 2019 ed è stato/sarà (per la parte ancora da erogare) gestito secondo le regole contabili vigenti (v. D. Lgs. n. 118/2011 e ss.mm).

Il Presidente della Delegazione trattante
D.ssa Paola Riccucci