

COMUNE DI CAPANNOLI
(Provincia di Pisa)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AI SENSI DEGLI ARTT. 7 SGG CCNL 21-05-2018, IN MERITO ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNI 2019-2020-2021

CONTRATTO DECENTRATO 2019 - PARTE ECONOMICA

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: 18 dicembre 2019 Contratto: 30 dicembre 2019	
Periodo temporale di vigenza	Anno: 2019	
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dott. Roberto Nobile – Segretario Comunale Componenti: Arch. Michele Borsacchi Geom. Luciano Giusti; Dott.ssa Claudia Orlandini; Rag. Antonella Ricci RSU: Gennai Giovanna, Fagiolini Alessandro, Genuso Vincenzo, Palazzuoli Luca Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL FPL, CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI Firmatarie della preintesa: RSU – FP-CGIL, Firmatarie del contratto: RSU – FP-CGIL	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente.	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane, progressioni orizzontali, produttività e salario accessorio nonché degli istituti che prevedono l'erogazione di emolumenti al personale.	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla con-	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Cretificazione dell'organo di controllo interno alla	E' Stata acquisita certificazione dell'Organo di controllo interno, in data 27 dicembre 2019
		Non sono stati effettuati rilievi da parte del Revisore

trattazione	Relazione Illustrativa	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 (ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione) con delibera GC n. 82 del 27/06/2019
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato attivato il sistema di valutazione della performance individuale e collettiva, delle prestazioni dei dipendenti e delle attività dell'amministrazione, con integrazione del Regolamento degli uffici e dei servizi.
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 9, lettera a) del d.lgs. 33/2013, con atto di G.C. n. 16 01/03/2017
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 e D.L. 33/2013 per quanto di competenza.
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)

Illustrazione dell'articolato

Il contratto integrativo, sottoscritto il 30 dicembre 2019, concerne l'anno 2019-2020-2021 e definisce i criteri di utilizzo del Fondo per i trattamenti accessori di ente per il medesimo anni.

Art. 1 Oggetto e obiettivi:

definisce il contesto normativo e contrattuale in cui si inserisce o opera il contratto integrativo.

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

definisce il campo di applicazione, l'efficacia, la decorrenza e la durata del contratto integrativo. Il campo di applicazione è individuato nel personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione.

La durata concerne gli anni 2019-2020-2021

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

Art. 3 Interpretazione autentica:

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

Art. 4 Quantificazione delle risorse:

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

- € 8.899,39, 1,2% del monte salari 1997 (art. 67, 3° comma lett. H) CCNL 21.05.2018;
- € 10.300,61, (art. 67 3° comma lett. I) CCNL 21.05.2018.

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

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

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

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

Per l'anno 2019 il fondo risorse decentrate disponibile (art. 68 CCNL 21.05.2018) è quantificato in € 67.621,14;

- indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis),..... € 4.000,00;
- reperibilità (art. 24).....€ 9.600,00;
- indennità per specifiche responsabilità(art. 70 quinquies). € 1.250,00
- performance individuale (art. 68, 3° comma).....€6.067,20
- performance organizzativa (art. 68, 2° comma lett. a).....€ 23.703,94
- risorse derivanti da disposizioni di Legge (art. 67,c.3).....€ 23.000,00

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

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

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

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

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

Nel limite delle risorse effettivamente disponibili sono state indicate modalità selettive in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione, tenuto conto del periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento.

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

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

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

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

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

Non regolato

Art. 11 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

Art. 12 Flessibilità dell'orario di lavoro (Art. 17, 4 comma CCNL 1995 – Art. 27, CCNL 2018)

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

Art. 13 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

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

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

Art. 14 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

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

Art. 15 Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 2018)

L'istituzione del servizio di reperibilità è presente per il servizio di stato civile e per quello di protezione civile. Per il servizio di stato civile esso è remunerato con la somma di €. 10,33 che raddoppia a €. 20,66 nel caso di prestazioni effettuate nei giorni festivi. Per il servizio di protezione civile, essendo la reperibilità per sette volte al mese l'importo è proporzionalmente elevato ad €. 12,05, che raddoppia ad €. 24,10 nel caso di prestazioni effettuate nei giorni festivi.

Art. 16 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

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

Art. 17 Elevazione ulteriori limiti e periodi dell'orario di lavoro (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

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

In applicazione agli artt. 7 comma 4 lettera q) e 25, comma 2, del CCNL, è stato preso atto che in relazione all'attuale situazione organizzativa del comune, al fine di salvaguardare le attuali aperture al pubblico di alcuni uffici, si rende necessario elevare l'orario plurisettimanale nel seguente modo:

- Servizio di apertura della stazione ecologica 48 settimane.

Art. 18 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

Sono stati definiti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'Ente, viene destinata una quota pari al 20 % per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zero per cento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;
- c) gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di P.O. in base alle valutazioni individuali, con eventuale esclusione per le P.O. che hanno conseguito una valutazione negativa;
- d) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art.15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;

Art. 19 Clausole programmatiche e finali

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

Il presente CCDI ha durata triennale 2019-2021.

Art. 20 Bonus performance individuale – modalità di calcolo

E' stata esplicitata la modalità di calcolo del bonus della *performance* individuale.

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

La costituzione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane, per la produttività e miglioramento dei servizi anno 2019, ai sensi dell'art. 67 del C.C.N.L. 21/05/2018, è avvenuta con determinazione n. 42 del 27.02.2019, relativamente alla parte stabile del Fondo. Successivamente con determinazione n. 343 del 20.12.2019 si è provveduto alla costituzione del Fondo per l'anno 2019, nel rispetto dei vincoli di spesa.

Si dà atto che tra le risorse stabili sono compresi € 1.830,40 (art. 67, 2° c lett. a) ed € 2.167,62 (art. 67, 3°c, lett. b) non soggetti al tetto di spesa.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

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

A) SU FONDO FISSO (€ 81.793,28)	Progressioni economiche orizzontali storicizzate	€	€ 47.696,36
	Indennità di comparto		€ 9.699,78
B) SU FONDO VARIABILI	Totale A		€ 57.396,14
	Art. 68 c. 2 a) premi correlati alla performance organizzativa		€ 23.703,94
	Art. 68 c. 2 b) premi correlati alla performance individuale		€ 6.067,20
	Art. 70 bis Indennità di condizioni lavoro		€ 4.000,00
	Art. 68 c. 2 d) – Art 24 CCNL 2018 Indennità di reperibilità		€ 9.600,00
	Art. 70 quinquies indennità per specifiche responsabilità		€ 1.250,00
	Art. 67 c. 3 c) Incentivi per funzioni tecniche D.Lgs 50/2016		€ 23.000,00
	Totale B		€ 67.621,14
TOTALE A+B			€ 125.017,18

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) illustrazione e specifica attestazione delle coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale, di cui all'integrazione del Regolamento per gli uffici e servizi con le parti relative al Ciclo della Performance-Valutazione e Merito e al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvata con deliberazione della Giunta comunale.

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

Sono stati stabiliti i criteri per l'assegnazione delle progressioni economiche orizzontali in base alle disposizioni del C.C.N.L. 21/05/2018.

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

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

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

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

–Produttività collettiva: incentiva la partecipazione attiva e costante nel luogo di lavoro, attraverso un riconoscimento legato alla presenza in servizio.

–Compenso per produttività individuale: è destinato ad incentivare il personale con il fine ultimo, anche attraverso progetti finalizzati, del miglioramento della qualità dei servizi erogati.

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

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, art. 67 C.C.N.L. 21/05/2018 è stato quantificato con determinazione n. 42 del 27.02.2019 e n. 343 del 20.12.2019

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 81.793,28
Risorse variabili	€ 43.224,00
Totale Risorse	€ 125.017,28

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

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

FONDO FISSO		ANNO 2019
F. consolidato art. 67, c. 1	CCNL 21/05/2018	€ 75.586,43
Incremento art. 67 c. 2 a)	€ 83,20 annui per dipendente in servizio al 31/12/2015*	€ 1.830,40
Incremento art. 67 c. 2 b)	Differenziali incremento posizioni economiche*	€ 2.167,62
Incremento art. 67 c. 2 c)	RIA personale cessato anno 2017	€ 510,64
Incremento art. 67 c. 2 c)	RIA personale cessato anno 2018	€ 1.698,19
Incremento art. 67 c. 2 d)	Riassorbimento incrementi ad personam	€ 0,00
Incremento art. 67 c. 2 e)	Oneri per il personale trasferito	€ 0,00
Incremento art. 67 c. 2 f)	Economie per riduzione posti dirigente	€ 0,00
Incremento art. 67 c. 2 g)	Riduzione lavoro straordinario	€ 0,00
Incremento art. 67 c. 5 a)	Oneri per incremento dotazione organica	€ 0,00
	Riduzioni per contenimento tetto 2016	€ 0,00
	Totale fondo fisso	€ 81.793,28

* Importo non soggetto al tetto di spesa.

Sezione II – Risorse Variabili

Le risorse variabili sono così determinate:

FONDO VARIABILE		ANNO 2019
Risorse art. 67 c. 3 a)	Contributi sponsorizzazioni art. 15 c. 1 CCNL 01/04/1999	€ 0,00
Risorse art. 67 c. 3 b)	Economie da piani di razionalizzazione e riduzione della spesa	€ 0,00
Risorse art. 67 c. 3 c)	Specifici trattamenti economici da specifiche disposizioni di legge	€ 23.000,00
Risorse art. 67 c. 3 e)	Risparmi da straordinario art. 14 CCNL 01/04/1999	€ 544,11
Risorse art. 67 c. 3 f)	Quote rimborso spese di notifica	€ 0,00
Risorse art. 67 c. 3 h) – c. 4	Incremento 1,2 monte salari 97 se il bilancio consente	€ 8.899,39
Risorse art. 67 c. 3 i) – c. 5 b)	Conseguimento obiettivi ex art. 15 c. 5	€ 10.300,61
Risorse art. 67 c. 3 k)	Integrazione per personale trasferito	€ 0,00
EconomiePeO annoprecedente		€ 2.178,08
	Totale	€ 44.922,19
Ria ed assegni ad personam	Riduzione per contenimento tetto di spesa*	-€ 1.698,19
	Totale fondo variabile	€ 43.224,00

Importo totale fondo risorse decentrate 125.017,28

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo*

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni, per contenimento tetto spesa € .1.698,19

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
A) Fondo tendenziale	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 81.793,28
Risorse variabile	€ 44.922,19
Totale fondo tendenziale	€ 126.715,47
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabi-	€ 0,00

lità	
Decurtazione risorse variabili	€ 1.698,19
Totale decurtazioni fondo tendenziale	€ 1.698,19
C) Fondo sottoposto a certificazione	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 81.793,28
Risorse variabili	€ 43.224,00
Totale Fondo sottoposto a certificazione	€ 125.017,28

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

Modulo II
Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 57.396,14 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 9.699,78
Progressioni orizzontali 2017 consolidate anni 2017 e precedenti	€ 47.696,36
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	€ 0,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	€ 0,00
Indennità per il personale ex VIII q.f.	€ 0,00
Totale	€ 57.396,14

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi €. 67.621,14 di cui €. 23.000,00 per specifici trattamenti economici da disposizioni di legge, così suddivise:

FONDO VARIABILE		ANNO 2019
Risorse art. 67 c. 3 a)	Contributi sponsorizzazioni art. 15 c. 1 CCNL 01/04/1999	€ 0,00
Risorse art. 67 c. 3 b)	Economie da piani di razionalizzazione e riduzione della spesa	€ 0,00
Risorse art. 67 c. 3 c)	Specifici trattamenti economici da specifiche disposizioni di legge	€ 23.000,00
Risorse art. 67 c. 3 e)	Risparmi da straordinario art. 14 CCNL 01/04/1999	€ 544,11
Risorse art. 67 c. 3 f)	Quote rimborso spese di notifica	€ 0,00

Risorse art. 67 c. 3 h) – c. 4	Incremento 1,2 monte salari 97 se il bilancio consente	€ 8.899,39
Risorse art. 67 c. 3 i) – c. 5 b)	Conseguimento obiettivi ex art. 15 c. 5	€ 10.300,61
Risorse art. 67 c. 3 k)	Integrazione per personale trasferito	€ 0,00
Economie PeOannoprecedente	Economie PeO	€ 2.178,08
	Disponibilità fondo stabile	€ 24.397,14
		€ 0,00
	Totale	€ 69.319,33
	Riduzione per contenimento tetto di spesa	-€ 1.698,19
	Totale fondo variabile	€ 67.621,14

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare:

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

Descrizione	€ 0,00
Somme non regolate dal contratto	€ 57.396,14
Somme regolate dal contratto	€ 67.621,14
Destinazioni ancora da regolare	€ 0,00
Totale	€ 125.017,28

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

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 € 81.793,28, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali,) ammontano a € 57.396,14. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

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

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

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

Per l'anno 2019 non sono previste l'effettuazione di selezioni per le progressioni orizzontali.

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

12

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

Descrizione	Anno 2019	Anno 2018	Anno 2016	Differenza	Anno 2017
Fondo Parte Fissa*	€ 81.793,28	€ 0,00	75.586,43 51.834,24	€ 2.420,64	€ 75.586,43
Fondo Parte Variabile	€ 43.224,00	€ 47.401,92		€ 4.432,32	€ 45.829,17
Totale	€ 125.017,28	125.408,99	127.420,67	€ 0,00	121.415,60

* Comprende l'importo di € 1.830,40 (art. 67, 2° c lett. a) ed €. 2.167,62 (art. 67, 3°c, lett. b) non soggetti al tetto di spesa.

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

Sezione 1 – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

La spesa prevista nel bilancio 2019 per il Fondo risorse decentrate è finanziata in base agli istituti contrattuali vigenti e trova copertura ai vari interventi di spesa adeguatamente dotati. Si dà atto che nel bilancio pluriennale sono previsti fondi idonei a finanziare le spese derivanti dal contratto decentrato integrativo anche per gli esercizi successivi.

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

Il limite di spesa del Fondo risulta rispettato come da prospetto di cui alla Tabella 1.

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

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

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

Capannoli, 30 dicembre 2019

Il Responsabile del IV° Settore
Antonella Ricci

